

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**(Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)**



**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Oleh:**

**RIZKY SUKMA WIJAYA**

**NPM. 1451020287**

**Program Studi : Perbankan Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440 H/ 2019**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**(Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Program Studi : Perbankan Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Hj. Heni Noviarita ., SE.,M.Si**

**Pembimbing II : Muhammad Iqbal, M.E.I**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440 H/ 2019**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan perusahaan. Termasuk juga dalam sebuah perbankan syariah yang sejauh ini perkembangannya semakin meningkat. Dalam menghadapi tantangan, perbankan syariah harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu sumber daya manusia yang memiliki mental dan sikap yang baik serta pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dan bagaimana kompetensisumber daya manusia yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah berupa data primer. Populasi penelitian yaitu para karyawan dengan sample sebanyak 29 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode proporsional. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis data, analisis deskriptif dengan persepsi pengetahuan ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), sikap ( $X_3$ ) dan produktivitas kinerja ( $Y$ ).

Dalam penelitian ini karakteristik responden tertinggi dilihat dari jenis kelamin laki-laki (79,3%), umur 26-35 tahun (44,8%), pendidikan terakhir S1 (68,9%) dan lama bekerja  $>2$  tahun (55,1%). Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini penulis dapat menyimpulkan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung, tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik, serta memiliki nilai-nilai keagamaan dan ketaqwaan yang baik maka Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung tidak akan dapat bersaing dengan bank-bank lainnya. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap yang sudah tentu berhubungan dengan Produktivitas. Peran kompetensi sumber daya manusia yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum begitu baik, karena setiap karyawan belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik yang dapat berpengaruh sangat besar terhadap produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Produktivitas Karyawan, Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung.*





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jalan Let. Kol H. Emdro Suratmin Sukaramo, Bandar Lampung Telp. (0721) 702360*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN (Studi Pada Bank Syariah Mandiri KCP  
Teluk Betung Bandar Lampung)**

**Nama Mahasiswa : Rizky Sukma Wijaya  
NPM : 1451020287  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Hj. Heni Noviarita, SE, M.Si  
NIP. 1951120 199203 2 002**

**Muhammad Iqbal, M.E.I  
NIP. 198811042015031007**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

**Ahmad Habibi, S.E., M.E  
NIP. 19790514 200312 1 003**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jalan Let. Kol H. Emdro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung Telp. (0721) 702360

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Pada Bank Syariah  
Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung)** disusun oleh **Rizky Sukma  
Wijaya NPM 1451020287** Jurusan Perbankan Syariah, telah diujikan dalam sidang  
munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada  
Hari/Tanggal : Rabu, 26 Desember 2018.

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Hanif, S.E., M.M**

**Sekretaris : Yetri Martika Sari, M.Acc., Ak**

**Penguji I : Fatih Fuadi, M.Si**

**Penguji II : Dr. Hj Heni Noviarita, S.E., M.Si**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Moh Bahrudin, M.Ag.**

**NIP. 19580824 198903 1 003**



## MOTTO

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ  
مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

*Artinya : Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya. (Q.S. Al-Isra : 36).<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya (Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2014),h.285.

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirabbilalamin*, dengan penuh rasa syukur sedalam-dalamnya kepada Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orangtuaku tercinta, ibu Ade Nurhayati dan bapak Suyatman yang selalu mendoakan, berjuang, memberikan yang terbaik sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Trimakasih telah mendukung dan menjadi penyemangat bagi penulis.
2. Adikku Fadhilah Clariza karena selalu mendoakan yang terbaik.
3. Nida Maria Ulfah yang selalu mendoakan, mensupport dan menyemangati untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Keluarga bapak Sugeng yang telah perhatian, memudahkan dan melancarkan selama penulisan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah kelas G tahun 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
6. Para sahabat kos-kosan “Kandang” tercinta Anggi Tarnando, Iqbal Fani, Dedi Dharma, Faisal Alfresdo, Rio Ravi Muhammad, Marlandi, Sahlan, Surya Gunawan, Adi Qisthi, Yusuf Bakhtiar, Yudhistira, Adi Akbar yang telah menjadi acuan agar penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman KKN kelompok 100 yang telah memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini.

8. Kepada pimpinan dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung yang telah memberikan izin penelitian dan pengetahuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.





## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Rizky Sukma Wijaya atau yang biasa dipanggil Eky dilahirkan pada tanggal 07 Juni 1995 di Kel. Kupang Raya, Kec.Teluk Betung Utara Bandar Lampung. Anak pertama dari dua saudara dari bapak Suyatman dan Ade Nurhayati. Berikut riwayat pendidikan penulis :

1. Pendidikan dimulai dari pendidikan dasar atau Sekolah Dasar Negeri 1 Kupang Raya, selesai pada tahun 2007.
2. Melanjutkan pendidikan menengah pertama pada SMP Negeri 18 Bandar Lampung, selesai pada tahun 2010.
3. Melanjutkan pendidikan di MAN AWIPARI Kota Tasikmalaya, selesai pada tahun 2014.
4. Dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan tinggi, pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah* rabbilalamin, puja dan puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SalallahuAlaihiWassalam yang telah membawa petunjuk dan pedoman untuk kita semua.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu perbankan syariah.

Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan penulis, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Karenanya melalui skripsi ini diucapkan trimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Moh. Bahruddin, M.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



3. Ibu Heni Noviarita, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, membimbing, memudahkan, mengarahkan, memotivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Muhammad Iqbal, M.E.I selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, membimbing, memudahkan, mengarahkan, memotivasi hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta para staf karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan Fakultas Universitas, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Staf Perpustakaan Daerah Bandar Lampung yang telah mengizinkan penulis untuk mencari informasi, data dan referensi guna menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan dana yang dimiliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi tulisan ini.

Penulis juga berharap, semoga karya tulis dalam bentuk skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, Aamiin.

Bandar Lampung,  
Penulis

**Rizky Sukma Wijaya**  
**NPM: 1451020287**

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang .....	3
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
G. Batasan Penelitian .....	11
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Manusia .....	12
1. Pengertian Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen .....	13
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
3. Sumber Daya Manusia Dalam Islam .....	21



4. Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Syariah .....	24
5. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
B. Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	29
1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	29
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Islam .....	31
3. Faktor-faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	33
C. Produktivitas Kinerja Karyawan .....	35
1. Pengertian Produktivitas Kinerja Karyawan .....	35
2. Manfaat Produktivitas .....	37
3. Tujuan Produktivitas .....	38
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan .....	39
5. Produktivitas Dalam Islam .....	42
6. Alat Ukur Produktivitas .....	44
D. Prinsip Dasar Operasional Perbankan Syariah .....	46
E. Tinjauan Pustaka .....	47
F. Kerangka Berfikir .....	49
G. Hipotesis .....	49

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian .....	54
B. Sumber Data .....	55
C. Waktu dan Tempat Penelitian .....	56
D. Populasi dan Sampel .....	56
E. Definisi Operasional Variabel .....	57
F. Teknik Pengumpulan Data .....	62
G. Metode Analisis Data .....	65
1. Uji Validitas dan uji reliabilitas .....	65
2. Analisis Data .....	66
a. Reduksi Data .....	67
b. Penyajian Data .....	67
c. Penyimpulan dan Verifikasi .....	67
d. Kesimpulan Akhir .....	68

### BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri .....	69
1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri .....	69
2. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri .....	73
a. Profil Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung .....	76

b. Struktur Organisasi .....	79
3. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri .....	80
4. Produk-produk Bank Syariah Mandiri .....	81
B. Gambaran Umum Responden .....	90
C. Analisis Data .....	92
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	92
2. Karakteristik Jawaban Responden .....	95
a. Pengetahuan .....	95
b. Keterampilan .....	98
c. Sikap .....	101
d. Prestasi Kerja .....	104
e. Tingkat Absensi .....	107
f. Tingkat Perputaran Karyawan .....	108
3. Analisis Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung .....	110
a. Keadaan Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung .....	110
b. Kompetensi Sumber Daya Manusia Syariah Pada Bank Syariah Mandir KCP Teluk Betung .....	114
4. Pembahasan .....	115
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	125
B. Saran .....	127
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung .....	8
2. Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian .....	60
3. Tabel 4.1 Produk Jasa Bank Mandiri Syariah.....	89
4. Tabel 4.2 Karakteristik Data Responden .....	90
5. Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas .....	93
6. Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	94
7. Tabel 4.5 Pengetahuan.....	95
8. Tabel 4.6 Keterampilan.....	98
9. Tabel 4.7 Sikap .....	101
10. Tabel 4.8 Prestasi Kerja .....	104
11. Tabel 4.9 Tingkat Absensi .....	107
12. Tabel 4.10 Tingkat Perputaran Karyawan .....	109



## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir..... 49
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung..... 79



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b>	Blanko Konsultasi
<b>Lampiran 2</b>	Surat Persetujuan Pra Riset Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung
<b>Lampiran 3</b>	Surat Keterangan Magang
<b>Lampiran 4</b>	Surat Keterangan Riset
<b>Lampiran 5</b>	Berita Acara Seminar Proposal
<b>Lampiran 6</b>	Berita Acara Munaqosah
<b>Lampiran 7</b>	Daftar Pertanyaan Wawancara
<b>Lampiran 8</b>	Jawaban Pertanyaan Wawancara
<b>Lampiran 9</b>	Surat Keterangan Telah Melakukan Wawancara Dan Observasi Pengambilan Data
<b>Lampiran 10</b>	Kuesioner Penelitian
<b>Lampiran 11</b>	Hasil Kuesioner Variabel Pengetahuan
<b>Lampiran 12</b>	Hasil Kuesioner Variabel Keterampilan
<b>Lampiran 13</b>	Hasil Kuesioner Variabel Sikap
<b>Lampiran 14</b>	Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas
<b>Lampiran 15</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan
<b>Lampiran 16</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan
<b>Lampiran 17</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Sikap
<b>Lampiran 18</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas
<b>Lampiran 19</b>	Hasil Uji Reliabilitas



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Untuk mempermudah dalam memahami judul skripsi ini, maka diperlukan uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah-istilah yang dipakai dari judul ini guna menghindari kerancuan atau kesalahpahaman dalam pemaknaan judul.

Adapun judul skripsi ini adalah **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)”** dan berikut ini uraian dari istilah judul tersebut yang terdiri dari :

1. **Pengaruh** dalam istilah penelitian disebut dengan akibat asosiatif yaitu suatu penelitian yang mencari atau bertautan nilai antara variabel satu dengan variabel yang lain.<sup>1</sup>
2. **Kompetensi** adalah asal kata dari kompeten yang artinya (mengetahui), berkuasa (memutuskan, menentukan) sesuatu; berwenang; dapat disimpulkan arti dari kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu.<sup>2</sup> Secara umum kompetensi dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan

---

<sup>1</sup> Sugyiono, *Penelitian Administratif* (Bandung: Alfa Beta, 2001), h. 7.

<sup>2</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011, Cet. Kedua Edisi Ke IV, h. 719.

(*skill*), atribut personal dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

3. **Sumber Daya Manusia** adalah tenaga kerja atau karyawan yang memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas atau kemajuan organisasi atau suatu institusi.<sup>3</sup>
4. **Produktivitas** secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.<sup>4</sup>
5. **Karyawan** adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.<sup>5</sup>

## B. Alasan Memilih Judul

Adapun mengenai alasan mengapa penulis memilih judul diatas ialah :

### 1. Alasan Objektif

Sumber daya manusia yang berkompeten merupakan sebuah kebutuhan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dari sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan produktivitas kerja dan

<sup>3</sup> Ludfia Dipang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3 (September 2013), h. 1083.

<sup>4</sup> Rio Marpaung, "Pengaruh Factor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau)". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 21 No. 1 (Maret 2013), h. 4.

<sup>5</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 185.

kontribusi yang baik pula bagi sebuah perusahaan. Agar Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dapat berkembang dengan baik, tentu harus ada dukungan dari sumber daya manusia yang berkompeten didalamnya.

## 2. Alasan Subyektif

- a. Untuk memperoleh data sebagaimana bahan utama penyusunan penulisan skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana.
- b. Penulis optimis bahwa penelitian ini dapat diselesaikan. Selain itu juga pokok bahasan skripsi ini sesuai berdasarkan jurusan yang diambil oleh si penulis, yaitu mengenai perbankan syariah.

## C. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini sudah dapat dikatakan mengalami peningkatan yang sangat signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun yang lalu, banyak bank-bank syariah yang sudah menunjukkan eksistensinya dalam dunia perbankan. Awal mula berdiri pertama kali bank syariah di Indonesia yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1992. Hal ini terjadi karena perkembangan bank-bank syariah di negara Islam berpengaruh ke Indonesia. Perkembangan perbankan di Indonesia diiringi dengan diterbitkannya peraturan-peraturan tentang perbankan syariah yaitu UU No.7/1998 yang memuat lebih rinci tentang perbankan syariah oleh BI dan Dewan Syariah Nasional yang semakin mendukung dengan penerapan ekonomi syariah di Indonesia.



Akan tetapi perkembangan perbankan syariah di Indonesia tidaklah tanpa tantangan. Dalam hal persaingan Bank Syariah masih sangat lemah bila dibandingkan dengan bank konvensional, karena faktanya banyak masyarakat yang masih lebih memilih bank konvensional daripada bank syariah. Permasalahan lemahnya SDM menjadi salah satu aspek atas menurunnya minat nasabah terhadap perbankan syariah, fakta menunjukkan bahwa sebagian besar SDM bank syariah bukan bersumber atau berlatar belakang pendidikan islami (lulusan bidang konvensional), sehingga dalam hal ini muncul banyak persepsi masyarakat yang menganggap bank syariah sama dengan bank konvensional.<sup>6</sup>

Jumlah bank syariah yang semakin bertambah memerlukan keseimbangan jumlah sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi ekonomi syariah pula. Hal ini lah yang saat ini menjadi tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia yang harus segera ditangani, perbankan Syariah di Indonesia perlu memiliki SDM yang andal, yang mampu memahami prinsip-prinsip syariah. Karena timbulnya bank syariah di Indonesia kebanyakan berasal dari bank-bank konvensional yang membuka cabang bank syariah, dikhawatirkan banyak bank syariah yang tidak memiliki manajemen sumberdaya manusia syariah yang berkualitas karena tidak memiliki pengalaman dalam akademik, maupun praktek dalam bank syariah, karena dari bank konvensional.

---

<sup>6</sup> Hanif Amali Rifai, et. al. "Identifikasi Faktor Penentu Keputusan Konsumen Dalam Memilih Jasa Perbankan: Bank Syariah Vs Bank Konvensional". *Jurnal Kerjasama Bank Indonesia dan Center For Banking Research*, Vol. 1 No. 1 (Januari 2010), h. 10.

Selama ini masih banyak SDM perbankan syariah yang berasal (direkrut) dari bank konvensional. sehingga pemahaman masyarakat tentang bank syariah masih sangat memprihatinkan. Banyak yang menilai bank syariah sama saja dengan bank konvensional. Perbedaan yang ada hanya dari pegawainya yang berjilbab, berpeci, dan mengucapkan salam islam. Padahal, perbedaan mendasar antara bank syariah dan bank konvensional bukanlah dari hal itu saja. Untuk itu, kerja sama dengan perguruan tinggi islam yang memiliki jurusan perbankan syariah sudah seharusnya dilakukan. Namun kenyataannya, masih banyak bank syariah yang memakai SDM dengan dasar perbankan konvensional.<sup>7</sup>

Bahkan Iman Hilman dkk menyatakan dalam bukunya yang berjudul “*Perbankan Syariah Masa Depan*”, salah satu lemahnya perbankan syariah dari sisi penawaran ialah kualitas sumber daya manusia di bank syariah yang sebagian besar tidak pernah mendapatkan pendidikan formal di bidang perbankan syariah atau ekonomi syariah.<sup>8</sup>

Dalam industri keuangan syariah, SDM memiliki peran yang strategis yaitu antara lain sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level regulator, mengkaji hukum-hukum syariah untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terkini beserta akad-akadnya, merumuskan dan menjalankan

---

<sup>7</sup> Gita Danupatra, *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah* (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2013), h. 62.

<sup>8</sup> Iman Hilman, et.al. *Perbankan Syariah Masa Depan* (Jakarta Selatan: Senayan Abadi Publishing, 2010), h.viii.

kebijakan yang sesuai prinsip syariah serta memberikan pelayanan nasabah sesuai adab dan tuntunan syariah.

Untuk dapat menjalankan peran strategis tersebut, SDM Syariah haruslah merupakan SDM yang berkualitas dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Islam memandang bahwa bekerja bukanlah semata-mata untuk mencari uang, namun lebih dari itu, karena bekerja merupakan bagian dari amaliah yang bernilai ibadah disisi Allah Swt.

Tuntutan akan profesionalisme ini diisyaratkan dalam hadits riwayat Thabrani berikut :

ان الله يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقنه

Artinya:

*“Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kalian yang melakukan pekerjaannya dengan itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas)”.*  
(HR.Thabrani).

Selanjutnya, dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari. Dijelaskan juga dalam Hadis riwayat al-Bukhari :

حد ثنا محمد بن سنان حد ثنا قليح بن سليمان حد ثنا هلال بن علي عن عطاء عن  
يسار عن ابي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم اذا  
ضيعت الامانة فانظر الساعة قال كيف اضاعتها يا رسول الله ؟ قال اذا اسند  
الامر الى غير اهله فانظر الساعة

Artinya:

*Imam al-Bukhari menyatakan) Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha', dari Yasar, dari Abu Hurairah ra yang berkata : Rasulullah Saw bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya :*



*Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ? Beliau menjawab : Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”<sup>9</sup>.*

Dalam Al-Quran surat An-nissa ayat 58, menegaskan bahwa :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya :

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. (Quran surat An-nissa ayat; 58).<sup>10</sup>*

Keunggulan unsur pengetahuan dalam suatu perusahaan telah menjadi unsur daya saing yang tinggi. Kepemimpinan pasar dan kepopuleran suatu perusahaan akan semakin tergusur oleh perusahaan lain bahkan perusahaan yang baru muncul yang memiliki manajemen pengetahuan yang tepat waktu dan tepat tempat, sesuai dengan tuntutan teknologi, pergeseran persaingan, dan tuntutan pasar. Disinilah karyawan perlu dibina secara bersinambung khususnya tentang mutu SDM.

Semakin derasnya arus kompetisi antar bank maka peran karyawan yang berkualitas menjadi sangat strategis. Perusahaan yang mengabaikan unsur mutu SDM akan semakin terpinggirkan. Tidak mungkin produk dan jasa yang bermutu (berdaya-saing kuat) akan terjadi tanpa adanya dukungan dari karyawan yang bermutu. Sebagai sebuah perusahaan, bank syariah

<sup>9</sup> Hussein Bahresi, *Hadits Shahih Al-Jamius Shahih Bukhari-Muslim* (Surabaya: Karya Utama), h.30.

<sup>10</sup> *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2014), h.87.

juga seharusnya sangat memperhatikan aspek SDM ini. Kinerja SDM yang berkualitas tentu sangat erat kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan yang pernah dijalani. Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas baik akan memiliki peluang lebih besar menghasilkan SDM yang berkualitas tinggi.<sup>11</sup>

Penulis telah melakukan sedikit observasi dan wawancara kepada bidang GSS (*General Support Staff*) tentang karyawan yang ada pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung. Berikut adalah jumlah karyawan yang ada pada bank tersebut.

**Table 1.1**  
**Jumlah Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung**

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Aji Mulyanto	Laki-laki	Branch Manager
2	Hasrul Zein	Laki-laki	Branch Operation & Service Manager
3	Kurnia Ilahi	Laki-laki	Consumer Banking Relationship Manager
4	Muhammad Kamal Insani	Laki-laki	Business Banking Relationship Manager
5	Novyansyah	Laki-laki	Micro Banking Manager Teluk 1
6	Rizki Iswandi Yusuf	Laki-laki	Micro Banking Manager Teluk 2
7	Muhammad Akbar	Laki-laki	Consumer Finance Executive
8	Yhon Feriansyah	Laki-laki	Analyst Micro
9	Rizki Prasetya Dewi	Perempuan	Teller
10	Firmansyah Hanibal	Laki-laki	General Support Staff
11	Yuliyawati	Perempuan	Customer Service
12	Tika	Perempuan	Customer Service
13	Yudhistira Ade Aprianto	Laki-laki	Syaria Funding Executive
14	Ardi Okta Syaputra	Laki-laki	Syaria Funding Executive

<sup>11</sup> Tri Wikaningrum, "Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah". *Jurnal*, Vol. 15 No. 1 (Januari 201), h.100.

15	Retna Farida	Perempuan	Analyst Micro
16	Hervina Yunesti	Perempuan	Analyst Micro
17	Denny Wahyu Firmansyah	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
18	Odiansyah	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
19	Eka Sanjaya	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
20	Nita Yuliza	Perempuan	Pelaksana Marketing Micro
21	Andre Sofyan	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
22	Adi Nugroho	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
23	Ahyarudin	Laki-laki	Office Boy
24	Gunadi	Laki-laki	Driver
25	Dedi Haryadi	Laki-laki	Security
26	Tatang	Laki-laki	Security
27	Noufal azam	Laki-laki	Security
28	Anca	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
29	Nur Adli	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro

Dari total jumlah keseluruhan karyawan diatas hampir seluruh staf atau karyawan memiliki latar belakang pendidikan sarjana, akan tetapi itu semua belum tentu cukup dalam hal meningkatkan produktivitas kinerja. Memiliki kompetensi yang baik serta nilai-nilai keislaman dan ketaqwaan juga tentu harus dimiliki para karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung, karena kualitas juga harus sebanding dengan kuantitas yang ada pada karyawan bank, terutama bank islam yang mengacu pada Al-Quran dan Hadist.

Berdasarkan hal di atas, maka penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut dari hal tersebut dan penulis mencoba menuangkannya dalam penelitian yang berjudul ”**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia**



## **Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung).”**

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung ?
2. Bagaimana kompetensi sumber daya manusia syariah yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai sebagai jawaban atas permasalahan yang dihadapi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung.
2. Untuk mengetahui pandangan ekonomi islam terhadap kompetensi sumber daya manusia.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah agar dapat menjadi tambahan referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu perbankan syariah.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademisi, memberikan pemahaman dan wawasan tentang masalah yang diteliti kepada individu maupun lembaga yang akan mengadakan penelitian dengan topik yang sama.
- b. Bagi Bank, memberikan masukan secara ilmiah kepada pimpinan dan karyawan bank Syariah Mandiri cabang Teluk Betung untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawannya.
- c. Bagi Penulis, sebagai sarana untuk mempraktekan dan menerapkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan kepada praktek yang ada dilapangan.

### G. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung.
2. Pengkajian dikhususkan pada kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan, serta perspektif ekonomi islam terhadap sumber daya manusia.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari sebuah perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.<sup>1</sup>

Maka dari itu sumber daya manusia yang berkompeten disegala bidang sangatlah diperlukan, mengingat makin majunya teknologi dijamin skarang maka yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, dan responsif

---

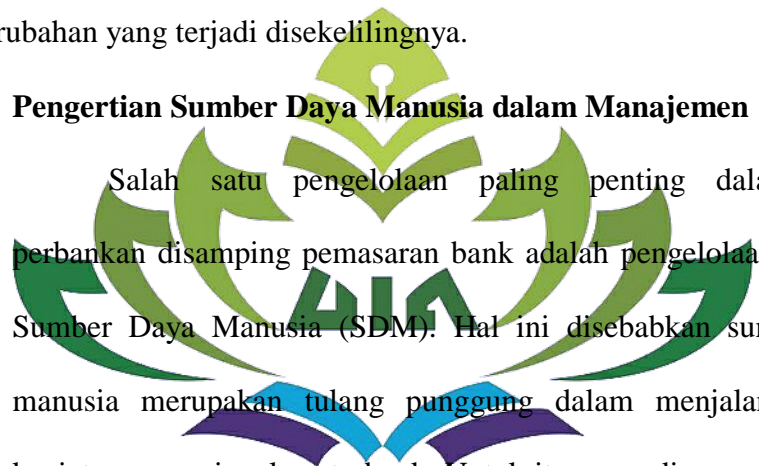
<sup>1</sup> Tri Wikaningrum, "Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah", *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol.15 No. 1 (Januari, 2011), h. 100.



terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar sebuah perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia yang berkompeten tidak dapat ditunda lagi.

Hal buruk yang biasa terjadi bagi stabilitas ekonomi yaitu angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan yang terjadi disekelilingnya.

### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia dalam Manajemen



Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua

---

<sup>2</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012) h. 154.

manager membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain; ini memerlukan MSDM yang efektif. Para individu yang berurusan dengan masalah-masalah sumber daya manusia menghadapi sejumlah besar tantangan, mulai dari tenaga kerja yang berubah secara terus-menerus hingga peraturan-peraturan pemerintah yang selalu ada.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia itu sendiri merupakan terjemahan dari *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*Energy* atau *Power*). Sumber daya yang juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organism lainnya. Misalnya : pada hewan, tumbuhan bahkan dipunyai juga oleh unsur dalam.<sup>4</sup>

Menurut Hadari Nawawi dalam Suntoyo yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

---

<sup>3</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008), h. 4.

<sup>4</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 11.

- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>5</sup>

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi-perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengadilan. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.<sup>6</sup>

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi Sumber daya manusia dalam manajemen memiliki lima fungsi, yaitu:

---

<sup>5</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 25.

<sup>6</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik-Ed. 2-Cet. 4* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 17.

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan dan organisasi. Pengadaan sumber daya manusia mencakup :

1) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan.

2) Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3) Rekrutmen

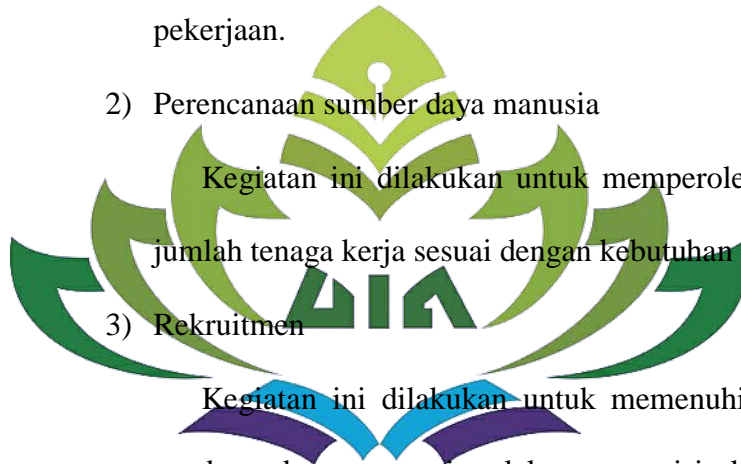
Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi.

4) Seleksi sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

5) Penempatan sumber daya manusia

Kegiatan berikutnya, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.





b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development/HRD*) merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.

2) Perencanaan Karir (*Career Planing*) adalah serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai.

3) Pengembangan karir (*Career Development*) adalah berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir.

4) Pengembangan organisasi (*Organization Development/OD*) adalah proses perubahan yang terencana dan melakukan perubahan-perubahan pada sistem, dan struktur organisasi.

5) Manajemen dan Penilaian Kinerja (*Performance Management*) adalah serangkaian dari berbagai aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas individu, dan kelompok dalam organisasi.



### c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari :

#### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdapat 2 macam, yaitu :

- a) Kompensasi Finansial Langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus.
- b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah bentuk imabaln finansial yang biayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension, dan berbagai tunjangan lainnya.

### d. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Pengintergasian mencakup :

- 1) Motivasi Kerja
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Kepemimpinan

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan/sumber daya manusia berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. semua itu mencakup dari 2 cara, yaitu:

- 1) Komunikasi Kerja, merupakan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas.
- 2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja, fungsi ini berhubungan dengan fisik karyawan sehingga perlu diperhatikan pihak organisasi.<sup>7</sup>

f. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (planning) : menentukan terlebih dahulu program sumber daya manusia yang akan dilaksanakan.
- 2) Pengorganisasian (organizing) : mengorganisasikan atau membuat antara setiap jabatan, personalia dan factor-faktor fisik.
- 3) Pengarahan (directing) : mengarahkan karyawan, mengusahaakan agar karyawan mau bekerja dengan efektif.

---

<sup>7</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 7-13.

- 4) Pengendalian (controlling) : melakukan evaluasi dengan cara melihat dan membandingkan perbedaan dari rencana yang sudah dibuat dengan pelaksanaannya.

g. Fungsi Operasional (FO) terdiri atas :

- 1) Fungsi Pengadaan tenaga kerja (SDM) : menentukan jenis dan jumlah karyawan dan menentukan keberhasilan rekrutmen melalui prosedur yang tepat.
- 2) Fungsi Pengembangan : fungsi ini berguna untuk perbaikan efektivitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap karyawan.
- 3) Fungsi Kompensasi : balas jasa yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan. Kompensasi dalam hal ini dapat berbentuk uang atau juga berbentuk fasilitas-fasilitas yang dapat dinilai dengan uang.
- 4) Fungsi Pengintegrasian : untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Fungsi Pemeliharaan : untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang.





Pemeliharaan kemampuan sikap karyawan melalui program kesehatan dan keselamatan kerja.

### 3. Sumber Daya Manusia Dalam Islam

Hakikat manusia menurut pandangan islam, tidak bisa dilepas dari hakekat di balik penciptaan manusia ke bumi. Islam telah menjelaskan secara rinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan. Allah SWT telah menetapkan manusia sebagai *khalifah* yakni menempatkan manusia sebagai makhluk paling sempurna diantara makhluknya yang ada di muka bumi. Khalifah berarti wakil atau pengganti, pemimpin, pemakmur. Dalam konteks manusia adalah wakil Allah SWT yang memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan segala kehendak Allah SWT di muka bumi ini agar bumi tetap dalam kondisi terpelihara dan makmur.

Allah SWT berfirman dalam Quran Surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan

*Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al-Baqarah : 30).<sup>8</sup>*

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal , perasaan dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat Al-Quran telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam Q.S. At-Tin ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

*Artinya : Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.<sup>9</sup>*

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa manusia dimuka bumi ini sebagai makhluk yang sempurna yang diciptakan Allah SWT, menjaga bumi dan mengelola sumber daya alam yang telah dilimpahkan oleh Allah SWT, tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola maka sumber daya alam yang ada dimuka bumi ini tidak akan bermanfaat. Maka dari itu Allah SWT menciptakan manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini untuk mengelola sumber daya alam yang ada dan yang dilimpahkan oleh Allah SWT.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensinya yang terkandung

---

<sup>8</sup> *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2014),h.6.

<sup>9</sup> *Ibid*, h.597.

di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri serta organisasi. Sebagai ilmu, SDM dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia atau (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan pegawai lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>10</sup> Adapun dasar filosofi ekonomi islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah SWT dimuka bumi. Inilah konsep pembangunan islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil allah dimuka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada

---

<sup>10</sup> Siti Syarifah Riani, "Pelaksanaan pembelajaran program pelatihan operator garmen di balai latihan kerja industry semarang", *Jurnal* (Universitas Negri Semarang 2015), h. 8.

allah tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya.<sup>11</sup>

#### 4. Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Syariah

Menejemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu terulang dalam Al-Qur'an, hadist dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat . sehubungan dengan itu maka isi dari manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen konvensional yang di warnai dengan aturan Al-Qur'an, hadist dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S Al-Qashas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena

---

<sup>11</sup> Nurul Huda Dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 182.



*Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>12</sup>*

seleksi calon karyawan merupakan persoalan krusial dalam sebuah perusahaan. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SalallahuAlaihiWassalam dalam hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari (*Shahih Bukhari*) dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda : “ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia ? Rasulullah bersabda, “ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran”.<sup>13</sup>

## **5. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDM dalam suatu perusahaan. Arti dari tujuan manajemen SDM itu sendiri ialah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

---

<sup>12</sup> *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2014),h. 388.

<sup>13</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 105.

### 1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

### 2) Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara :

- a) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c) Mengembangkan kualitas kerjadengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d) Menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.

- e) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

### 3) Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4) Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan.<sup>14</sup>

## **b. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk

---

<sup>14</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 35-37.

menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas, diantaranya :<sup>15</sup>

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia
- 2) Rekrutmen
- 3) Seleksi
- 4) Pekatihan dan Pengembangan
- 5) Penilaian Prestasi Kerja
- 6) Kompensasi
- 7) Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja
- 8) Hubungan Karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM pada dasarnya adalah :

- a) Peningkatan efisiensi
- b) Peningkatan efektivitas
- c) Peningkatan peroduktivitas
- d) Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e) Rendahnya tingkat absensi
- f) Tingginya kepuasan kerja karyawan
- g) Tingginya kualitas pelayanan
- h) Rendahnya complain dari pelanggan
- i) Meningkatnya bisnis perusahaan<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibid*, 38-40.

<sup>16</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, h. 12.

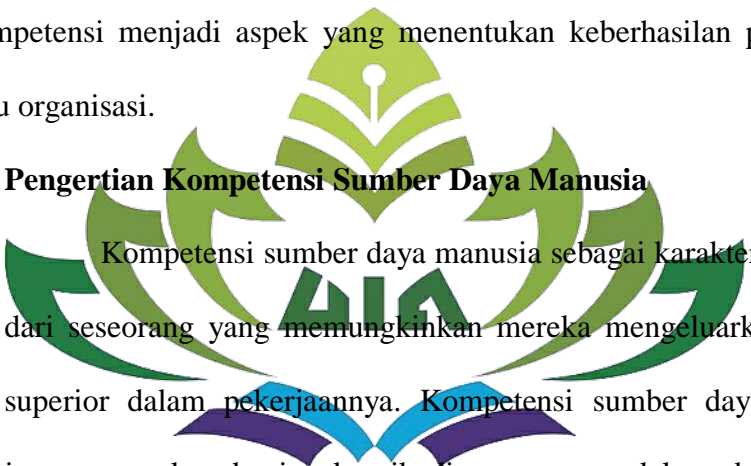


## **B. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan menentukan produktivitas. Tanpa sumber daya manusia yang handal, penggunaan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti penting dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi.

### **1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**



Kompetensi sumber daya manusia sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi sumber daya manusia juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

Kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti cakap (mengetahui), berkuasa (memutuskan, menentukan), sedangkan kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).<sup>17</sup>

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.<sup>18</sup>

Menurut Amstrong dan Baron kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Sedangkan menurut Mc. Lelland dalam Moeheriono kompetensi merupakan karakteristik dasar yang personel yang menjadi factor penentu sukses tidaknya seseorang dalam dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.<sup>19</sup>

McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang

---

<sup>17</sup> Tim penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga* (Departemen Pendidikan Nasional: Balai Pustaka), h. 586.

<sup>18</sup> Christilia O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado". *Jurnal Emba*, Vol 1 No. 4 (Desember 2014), h. 648.

<sup>19</sup> Mark Pattiasina, Mieke Roring, Wehemia Rumawas, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Kantor Cabang Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 4 (Januari 2011), h. 2.

berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.<sup>20</sup>

Kompetensi memang sangat menentukan kemampuan saing sebuah organisasi atau perusahaan, terlebih lagi yang menyandarkan kekuatan pada profesionalisme orang yang terjadi pada setiap perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian, dapat disimpulkan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

## 2. Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Islam

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.<sup>21</sup> Dengan demikian, kompetensi menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, atau unggulan bidang tersebut. Suatu pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Isra ayat 36 :

<sup>20</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit.* h. 30.

<sup>21</sup> Siti Untari, "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu& Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 10 (2014), h. 3.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya : Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.<sup>22</sup>

Kompetensi sumber daya manusia dalam islam harus berlandaskan pada sifat Nabi Muhammad SAW :

a. *Shiddiq*

*Shiddiq* berarti benar atau jujur, hendaknya dijadikan visi hidup seorang muslim. Hal ini berimplikasi pada efektivitas (mencapai tujuan yang tepat dan benar) dan efisien (melakukan kegiatan dengan benar teknik dan metode yang tidak menyebabkan kebocoran atau *mubazir*).

b. *Amanah*

*Amanah* dalam arti luas adalah melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap atasannya, yang berarti dapat dipercaya harus menjadi misi hidup seorang muslim : bertanggung jawab, dapat dipercaya dan kredibilitas.

<sup>22</sup> *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2014),h.285.

c. *Fathonah*

*Fathonah* berarti cerdas, cerdik dan bijaksana, jadi hendaknya menjadi strategi hidup seorang muslim.

d. *Tabligh*

*Tabligh* berarti menyampaikan. Sifat ini harus menjadi strategi hidup seorang muslim (seorang muslim yang baik harus komunikatif dan terbuka). Sifat-sifat Nabi Muhammad SalallahuAlaihiWassalam ini hendaknya dijadikan tauladan, bahwa segala sesuatu yang datang dari Allah dan Rasulnya pasti benar.<sup>23</sup>

### 3. Faktor-faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia sebagai faktor krisis (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi.<sup>24</sup>

Produktivitas kerja sangat penting karena produktivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan tersebut meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu

<sup>23</sup> Wibowo, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: Gramedia, 2007), h. 173.

<sup>24</sup> *Ibid*, h. 171.



dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kualitas kerja yang baik. Untuk mencapai produktivitas kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien. Untuk dapat mencapai produktivitas kinerja, perusahaan dituntut untuk mengetahui serta mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kinerja karyawan dan pimpinannya.<sup>25</sup>

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar seorang yang terdiri dari *Knowledge*, *Skill* dan *Attitude* yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja.<sup>26</sup>

Kompetensi didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat yang sesuai tuntutan usaha karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Orang-

---

<sup>25</sup> Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Bumi Aksara 2003), h. 105.

<sup>26</sup> Hutapea, Parulian dan Nurriana Thoha, *Kompetensi Plus* (Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 5.

orang tersebut mampu baik dari segi pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*), maupun mental serta sikap (*Attitude*) produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*Value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.<sup>27</sup>

## C. Produktivitas Karyawan

### 1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.<sup>28</sup>

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas, yang dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (*out put*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini

<sup>27</sup> *Ibid*, h. 3.

<sup>28</sup> Ernawaty Nasution, "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY". *Jurnal Al-Bayan* Vol. 20, No 29, (Januari-Juni 2014), h. 6.

lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.<sup>29</sup>

Tohardi mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dihari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dai hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencapai perbaikan-perbaikan dan peningkatan.<sup>30</sup>

Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas ber-kembang dari pengertian teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam

---

<sup>29</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 18.

<sup>30</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 100.

pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang.<sup>31</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kinerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbang hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok harus mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

## 2. Manfaat Produktivitas

Manfaat produktivitas menjadi demikian luas dan strategis, yaitu :

- a. Produktivitas dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja dan daya saing perusahaan.
- b. Pengaruh produktivitas terhadap kerja makro ekonomi. Suatu organisasi dapat melakukan lompatan besar dalam memperbaiki produktivitas.

---

<sup>31</sup> Budi Rismayadi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)". *Jurnal Manajemen & Bisnis* ISSN 2528-0597, Vol, 1 No, 1 (2015), h. 3.

- c. Suatu organisasi dapat memanfaatkan karyawan dan supervisor dengan sikap baru dalam proses kerja tradisional secara efisien untuk meningkatkan standar kehidupan yang lebih tinggi.
- d. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan komitmen yang ada tanpa mengganti fasilitas produksi seperti mesin atau peralatan, tenaga kerja dan lain-lain.
- e. Produktivitas dapat mengendalikan inflasi.
- f. Manajemen dapat memperbaiki cara pengelolaan kompleksitas dengan inovasi dalam proses perencanaan dan pelaksanaan berdasarkan pengalaman dan pencapaian produktivitas.
- g. Manajemen dapat memotivasi para pekerja kearah pencapaian produktivitas yang tinggi.
- h. Produktivitas dapat diukur pada berbagai tingkat organisasi (nasional, industri maupun tingkat perusahaan).<sup>32</sup>

### 3. Tujuan Produktivitas

Adanya tujuan dari produktivitas yaitu :

- a. Menentukan tingkat atau posisi suatu usaha/industri pada masa sekarang dan pada masa yang lalu.
- b. Menetapkan untuk sasaran dimasa yang akan datang.

---

<sup>32</sup> Panji Anoraga, *Pengantar Bisnis* (Semarang: Rineka Cipta, 2005), h. 237.



- c. Bila memungkinkan melihat posisi suatu usaha/industri terhadap usaha/industri lain yang sejenis atau terhadap bangsa lain.
- d. Membantu manajemen melakukan analisis dan pemantauan produktivitas.

#### 4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan dambaan setiap organisasi baik pemerintahan maupun non pemerintahan. Namun untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi, banyak faktor yang mempengaruhinya, berikut faktor-faktor yang mempengaruhi :

Menurut J. Raviyanto Putra dan kawan-kawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantara adalah :

- a. Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- b. Kesempatan kerja, menciptakan suatu lowongan pekerjaan kepada yang membutuhkan juga dapat membantu meringankan beban kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha yang dijalankan.

- c. Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.<sup>33</sup>

Selain faktor yang diatas, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja, yaitu :<sup>34</sup>

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*Skill*)
- c. Kemampuan (*Abilities*)
- d. Sikap (*Attitude*) dan perilaku (*Behaviour*)

Sedangkan menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, yaitu :

#### 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

---

<sup>33</sup> Ahmad Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2002), h. 453.

<sup>34</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h.10.

## 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kinerja karyawan.

## 3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.<sup>35</sup>

Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kinerja.

---

<sup>35</sup> Lusita Shinta Anggraeni, "Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 4 No. 5, (Mei 2015), h. 5.

## 5. Produktivitas Dalam Islam

Agama islam yang berdasarkan Al-Quran dan Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja. Produktivitas dalam islam diimplikasikan seperti setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Karenanya manusia akan selalu berusaha memperoleh harta kekayaan itu, salah satunya adalah melalui bekerja. Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki tanggung jawab untuk “bekerja”. Bekerja merupakan salah satu sebabpokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan, oleh sebab itu Allah SWT melapangkan bumi dan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat di manfaatkan manusia untuk mencari rezeki.

Dalam islam menganjurkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya,

mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.<sup>36</sup> Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Isra ayat 70 :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَهُمْ فِي الْوَحْشِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَهُمْ مِنْ  
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya : Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan. (Q.S Al-Israa: 70).<sup>37</sup>

Maksudnya adalah Allah SWT memudahkan bagi anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan. Karena bekerja merupakan kewajiban setiap muslim, sebab dengan bekerja seorang muslim mengaktualisasikan kemuslimannya. Karena manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dan mulia diatas dunia. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-Jumuah Ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

<sup>36</sup> Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghazali, “Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam” *Jurnal Al-Tijarah*, Vol. 3 No. 1 (Juni 2017), h. 8.

<sup>37</sup> *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2014),h.285.



*Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jumuah:10).*<sup>38</sup>

Ayat diatas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Islam tidak hanya mengajarkan kepada pemeluknya untuk beribadah semata, tetapi juga mengajarkan untuk beramal dalam arti bekerja, bahkan meraih prestasi.

## 6. Alat Ukur Produktivitas

Secara umum pengukuran produktivitas adalah perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksana sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit ( perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya, pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Ibid, 554.

Lynch dan Kordis menyatakan bahwa organisasi yang akan mampu bersaing dan dapat bertahan dalam gelombang perubahan yang sedang melanda dunia adalah organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Organisasi yang dianggap prima adalah organisasi yang mampu menciptakan mekanisme untuk meningkatkan nilai tambah dari seluruh asset, potensi dan sumber daya organisasi. Sebaliknya, organisasi yang memiliki tingkat produktivitas rendah secara perlahan ataupun cepat akan kalah dalam arena pertandingan usaha dan akhirnya akan runtuh tidak berdaya.<sup>40</sup>



Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting pada semua tingkatan ekonomi. Pada saat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan penadapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sector-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Op.Cit*, h. 23.

<sup>40</sup> Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h,213.

<sup>41</sup> Nailly El Muna, "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survey Pada

Berdasarkan hasil diatas terdapat beberapa pengukuran produktivitas dengan membandingkan pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, hanya mengetengahkan peningkatan atau penurunan saja. Dengan adanya pengukuran produktivitas seperti ini maka kita dapat mengetahui hasil dari produktivitas yang dicapai. Selanjutnya yaitu pengukuran produktivitas perbandingan antara satu unit dengan lainnya, adanya pengukuran ini kita dapat mengetahui bagaimana hasil akhir dari pelaksanaan kerja karyawan terhadap tugas, seksi proses dan lainnya. Sedangkan pengukuran produktivitas yang terakhir yaitu perbandingan sekarang dengan targetnya, dengan adanya pengukuran produktivitas ini kita dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan kerja sekarang dengan targetnya.

#### **D. Prinsip Dasar Operasional Perbankan Syariah**

Prinsip-prinsip dasar sistem ekonomi islam akan menjadi dasar beroperasinya bank syariah yaitu yang paling utama adalah tidak mengenal konsep bunga uang dan yang tidak kalah pentingnya adalah untuk tujuan komersial islam tidak mengenal peminjaman uang tetapi adalah kemitraan atau kerjasama (Mudharabah dan Musyarakah) dengan

prinsip bagi hasil, sedangkan peminjam uang hanya dimungkinkan untuk tujuan sosial tanpa adanya imbalan apapun.

Didalam menjalankan operasinya fungsi bank syariah akan terdiri dari :

1. Sebagai penerima amanah untuk melakukan investasi atas dana-dana yang dipercayakan oleh pemegang rekening investasi/Deposan atas dasar prinsip bagi hasil sesuai dengan kebijakan investasi bank.
2. Sebagai pengelola investasi atas dana yang dimiliki oleh pemilik dana (*Sahibul maal*) sesuai dengan arahan investasi yang dikehendaki oleh pemilik dana (dalam hal ini bank bertindak sebagai manager investasi).
3. Sebagai penyedia jasa lalu lintas pembayaran dan jasa-jasa lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
4. Sebagai pengelola fungsi sosial seperti pengelolaan dana zakat dan penerimaan serta penyaluran dana kebijakan (fungsional).

#### **E. Tinjauan Pustaka**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Heni Noviarita dengan judul penelitian “The Influence of Motivation and Decipline Against Productivity of Educational Staff UIN Raden Intan Lampung”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini menekankan pada pengujian data prosedur statistik,

melalui tahap uji validitas dan uji reabilitas, uji normalitas dan tahap terakhir untuk mengetahui hasil penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja UIN Raden Intan Lampung. Kemudian variable Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UIN Raden Intan Lampung. Selanjutnya pada variable Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variable Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Staff pendidikan UIN Raden Intan Lampung.<sup>42</sup> Perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada variable independen X. Dalam penelitian Heni Noviarita terdapat 2 variabel X yaitu ( $X_1$ ) Motivasi, dan ( $X_2$ ) Disiplin Kerja. Sedangkan penelitian yang penulis teliti menggunakan 3 variable independen yaitu ( $X_1$ ) Pengetahuan, ( $X_2$ ) Kemampuan dan ( $X_3$ ) Sikap. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variable independen (Y). Pada penelitian Heni Noviarita dan penulis sama-sama menggunakan variable (Y) yang membahas mengenai Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Untari yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

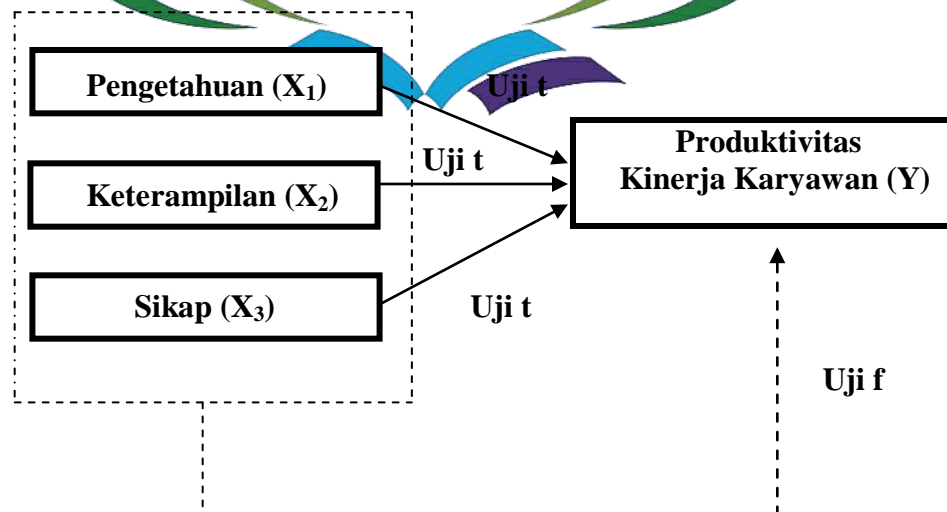
---

<sup>42</sup> Heni Noviarita, “The Influence of Motivation and Decipline Against Productivity of Educational Staff UIN Raden Intan Lampung”. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Pembangunan*, Vol. 1 No. 1 (2017).



deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F (Kelayakan Model), Uji T (Secara Parsial). Hasil pengujian kelayakan model menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan layak terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 75,2% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya memiliki hubungan yang erat. Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada variable (X) yaitu kompetensi.

#### F. Kerangka Berfikir



Keterangan :

————— : Hubungan Secara Parsial

----- : Hubungan Secara Simultan

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir diatas dapat dijelaskan bahwa Kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ) dan Sikap ( $X_3$ ) mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Seorang karyawan membutuhkan potensi Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap yang berkompeten agar dapat bekerja secara berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai produktivitas kinerja karyawan dapat dicapai secara efisien dan efektif.

#### **G. Hipotesis**

Sebelum mengemukakan tentang hipotesis yang dibuat dalam skripsi ini, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang pengertian hipotesis itu sendiri.

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Hipotesis juga dapat dikatakan kesimpulan sementara, merupakan suatu (*construct*) yang masih perlu dibuktikan kebenaran, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya.<sup>43</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

---

<sup>43</sup> A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama* (Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri, 2016), h. 130.

### 1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengetahuan adalah hasil proses belajar yang pernah ditempuh oleh pegawai yang diaplikasikan dalam aktivitas kerja.<sup>44</sup>

Pengetahuan merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan guna menghadapi setiap pekerjaan yang akan ia hadapi.

Penelitian sebelumnya yang dibahas oleh Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok dan Akhmad Abdurrahman yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III SATUI” menunjukkan bahwa variabel independen pengetahuan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel ( $Y$ ) produktivitas kerja pegawai kantor unit penyelenggara pelabuhan kelas III SATUI.

Jadi semakin baik pengetahuan yang dimiliki maka semakin meningkat produktivitas kinerja karyawan, sebaliknya jika pengetahuan yang dimiliki rendah maka rendah pula tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  = Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan.

---

<sup>44</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 67.

## 2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif, atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.<sup>45</sup>

Dari penelitian terdahulu, hasil penelitian Muhammad Thamrin dkk yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Permanen”, menunjukkan bahwa keterampilan seorang karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kinerja.

Jadi semakin baik keterampilan yang dimiliki maka semakin meningkat produktivitas kinerja karyawan, sebaliknya jika keterampilan yang dimiliki rendah maka rendah pula tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui hipotesis berikut :

H<sub>2</sub> = Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan.

---

<sup>45</sup> Ibid, h. 68.

### 3. Pengaruh Sikap Terhadap Produktivitas Karyawan.

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.<sup>46</sup>

Dari hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rio Marpaung dengan judul “Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau) menunjukkan bahwa secara bersama-sama sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jadi semakin baik sikap yang dimiliki maka semakin meningkat produktivitas kinerja karyawan, sebaliknya jika sikap yang dimiliki rendah maka rendah pula tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

$H_3$  = Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan.

---

<sup>46</sup> *Ibid*, h. 70.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>1</sup>

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu pengamatan langsung pada objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti kemudian dapat membuat instrument untuk mengukurnya.<sup>2</sup>

Penelitian kuantitatif banyak yang dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&G* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 8.

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 12

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 17.



Jika dilihat dari sifatnya, penelitian ini ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif yang peneliti maksudkan adalah penelitian yang menggambarkan bagaimanakah mekanisme perusahaan (bank) dalam membahas dan meneliti lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh sumber daya manusia terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai andil terhadap produktivitas kinerja tersebut.

## **B. Sumber Data**

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sebagai berikut :

### **1. Data Primer**

Data primer adalah sekumpulan data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang akan diteliti.<sup>4</sup> Data ini bisa berupa wawancara, angket, dan dokumentasi yang akan dilakukan dan diperoleh langsung dari karyawan dan pimpinan yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

---

<sup>4</sup> Sugiono, *Op.Cit*,h. 57.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh rang atau instansi diluar penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya data asli, mengutip untuk memperoleh data dari berbagai referensi.<sup>5</sup> Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada diantaranya dari Al-Qur'an, Al-Hadits, buku-buku dan jurnal.

### C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak bulan April sampai dengan selesai yang bertempat pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Laksamana Malahayati No. 1 E/F, Kel. Teluk Betung , Kec Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung.

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Didalam metodologi penelitian yang dimaksud populasi adalah merupakan objek penelitian. Populasi adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia, hewan, tumbuh-

---

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 57.

tumbuhan, benda atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area/daerah tertentu yang telah ditetapkan.<sup>6</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung sebanyak 29 orang.

## 2. Sampel

Secara sederhana dapat dikatakan, bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan diatas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua cirri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya.<sup>7</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh, yaitu menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 29 karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

## E. Definisi Operasional Variabel

Dari berbagai definisi tentang konsep kompetensi, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan atau karakteristik yang mendasari perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

---

<sup>6</sup> A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2016), h. 146.

<sup>7</sup> *Ibid*, h. 150.

Terdapat tiga karakteristik yang membentuk kompetensi yaitu : Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap. Untuk mengukur variable kompetensi diukur berdasarkan Pengetahuan ( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ) dan Sikap karyawan ( $X_3$ ).

#### 1. Variabel Independen (Bebas)

##### a. Pengetahuan ( $X_1$ )

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan produktivitas kerja serta efisiensi perusahaan.

Pengetahuan dalam penelitian ini diukur dengan indikator :

- 1) Pemahaman tentang cakupan pekerjaan.
- 2) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas.<sup>8</sup>

##### b. Keterampilan ( $X_2$ )

Pegawai yang mampu mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat

---

<sup>8</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 67.

tujuan organisasi. Keterampilan dalam penelitian ini diukur dengan indikator :

- 1) Kemampuan mencari informasi dalam bekerja.
- 2) Sikap yang proaktif dalam bekerja.
- 3) Menjaga kualitas serta teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>9</sup>

c. Sikap ( $X_3$ )

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Apabila pegawai mempunyai sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sikap dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Kemampuan berkreaitifitas dalam bekerja.
- 2) Memiliki semangat kerja yang tinggi.
- 3) Kemampuan dalam perencanaan pekerjaan.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Dalam penelitian ini variable dependen hanya satu yaitu Produktivitas Kinerja Karyawan (Y). Produktivitas adalah nilai output dalam hubungannya dengan satuan input tertentu. Produktivitas merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja

---

<sup>9</sup> *Ibid*, h. 69.

dala jangka waktu tertentu.<sup>10</sup> Berikut ini adalah macam-macam indikator tentang produktivitas kerja karyawan :

- a. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Tingkat absensi adalah perbandingan antara hari hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.
- c. Tingkat perputaran karyawan adalah tingkat dimana banyak atau tidaknya perputaran atau keluar masuk tenaga kerja pada suatu perusahaan.

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	Pernyataan
<b>Kompetensi (X)</b>	<b>Pengetahuan (X<sub>1</sub>)</b>	
Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab	Yaitu kemampuan karyawan mengenai informasi-informasi yang saling terhubungkan dan terstruktur secara sistematis, sehingga pekerjaan akan memiliki model untuk memahami permasalahan yang akan dihadapinya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan baik.</li> <li>b. Karyawan memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.</li> <li>c. Karyawan memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan</li> </ol>

<sup>10</sup> Husna Purnama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Bandara Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2 No.1 (Maret 2012), h. 36.



pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.		<p>yang ia lakukan.</p> <p>d. Karyawan dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>e. Karyawan dapat memberikan ide terbaik dalam bekerja</p>
	<p><b>Keterampilan (X<sub>2</sub>)</b> Yaitu kesanggupan atau kecakapan karyawan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya guna meningkatkan produktivitas kerja.</p>	<p>a. Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.</p> <p>b. Karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaannya.</p> <p>c. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.</p> <p>d. Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semakin besar tanggung jawab yang ia terima.</p> <p>e. Karyawan selalu melakukan pekerjaan tepat waktu.</p>
	<p><b>Sikap (X<sub>3</sub>)</b> Yaitu kemampuan mendorong atau memotivasi diri untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu terhadap suatu pekerjaan.</p>	<p>a. Karyawan dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>b. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.</p> <p>c. Karyawan dapat menyelesaikan</p>

		<p>pekerjaan sesuai dengan prosedur.</p> <p>d. Karyawan dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku didalam pekerjaan.</p> <p>e. Karyawan selalu hadir tepat waktu.</p>
Variabel terikat atau <i>devenden variabel</i>	<p><b>Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)</b></p> <p>Produktivitas mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.</p>	<p>a. Prestasi Kerja</p> <p>b. Tingkat Absensi</p> <p>c. Tingkat Perputaran Karyawan</p>

## F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu variabel yang diukur dan tahu apa yang diharapkan responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan

terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun dikirim lewat pos atau internet.<sup>11</sup>

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung, peneliti membagi angket/kuesioner kepada para karyawan untuk diisi dan kemudian dikembalikan ke penulis.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai sesuatu pernyataan dengan menggunakan *skala likert*. Tingkatan *skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini dengan ukuran sebagai berikut :



## 2. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Sugiono, *Op.Cit*, h. 142.

<sup>12</sup> A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2016), h. 372.

Peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung guna memperoleh informasi profil karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

a) Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indra lainnya. Oleh karena itu observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu dengan panca indra lainnya.<sup>13</sup>

Peneliti melakukan observasi langsung tentang kompetensi SDM yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung dengan cara mengikuti kegiatan magang selama satu bulan di bank tersebut.

b) Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data, dimana datanya tersimpan dalam bentuk dokumentasi berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cindramata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Bahan dokumenter terbagi beberapa macam yaitu otobiografi, surat-surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial klipping, dokumen pemerintah atau swasta, data di

---

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 384.

server dan flashdisk, data tersimpan di website dan lain-lain. Data jenis ini mempunyai sifat utama tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi dimasa silam.<sup>14</sup>

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan tersebut mampu mengungkap suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>15</sup>

Selanjutnya peneliti menemukan validitas dengan rumus *Korelasi Product Moment*, yaitu :

$$R = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2) \times (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

R = Koefisien validitas yang dicari.

X = Skor responden untuk setiap item.

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X.

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y.

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 391.

<sup>15</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), h. 53.

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X.

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y.

N = Jumlah Subjek/Responden.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat *tendensius* atau mengarah kepada responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.<sup>16</sup> Instrumen yang sudah dapat dipercaya yang *reliabel* akan menghasilkan data yang dipercaya.

- Apabila hasil koefisien alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut *reliabel*.
- Apabila hasil koefisien alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut tidak *reliabel*.

## 2. Analisis Data

Metode analisis data Miles dan Faisal, menurut Miles dan Faisal analisis yang dilakukan selama pengumpulan data dilapangan dan setelah semua data terkumpul dengan teknik metode analisis model interaktif. Analisis data bersama-sama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut :<sup>17</sup>

<sup>16</sup> *Ibid*, 47-48.

<sup>17</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta; Pustakabarupress, 2015), h. 34.



Langkah-langkah analisis :

a. Reduksi data

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, dan difokuskan pada hal-hal yang penting.

b. Penyajian data

Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.

c. Penyimpulan dan verifikasi

Langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara.

Rumus Proporsional :

$$P = \frac{n}{\sum N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Proporsional

n : Sample

$\sum N$  : Populasi

d. Kesimpulan akhir

Kesimpulan akhir diperoleh berdasarkan kesimpulan sementara yang telah diverifikasi.<sup>18</sup>



---

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 70.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri**

##### **1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri**

Saat ini dunia perbankan tidak hanya didominasi oleh bank konvensional, tetapi bank yang berbasis syariah sudah banyak yang mulai bersaing di dunia perbankan di Indonesia. Bank Syariah Mandiri merupakan bank syariah kedua yang berdiri dan berkembang setelah Bank Muamalat, dan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia. Selanjutnya, barulah mulai bermunculan bank-bank yang berbasis syariah lainnya di Indonesia. Bank Syariah Mandiri (BSM) berdiri dari tahun 1999. Kita ketahui bahwa kurang dari dua tahun sebelum kehadirannya, Negara Indonesia sedang mengalami krisis moneter yang begitu hebat di bulan Juli pada tahun 1997 yang berlanjut dengan dampak krisis diseluruh sendi kehidupan bangsa terutama yang terjadi di dunia usaha. Dampak yang ditimbulkan bagi bank-bank konvensional dimasa itu mengharuskan pemerintah mengambil kebijakan dengan melakukan restrukturisasi dan merekapitalisasi sejumlah bank di Indonesia. Dominasi industri perbankan nasional oleh bank-bank

konvensional di tanah air saat itu mengakibatkan begitu meluasnya dampak krisis ekonomi dan moneter yang terjadi.<sup>40</sup>

Bank konvensional saat itu yang merasakan dampak krisis diantaranya : PT. Bank Susila Bakti (BSB) milik Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB saat itu berupaya untuk keluar dari krisis dengan melakukan merger atau penggabungan dengan sejumlah bank lain serta mengundang investor asing. Kemudian disaat bersamaan pada tanggal 31 Juli 1999 pemerintah melakukan merger empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bersama PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kemudian melakukan konsolidasi dan membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah sebagai *follow up* atau tindak lanjut dari keputusan merger oleh pemerintah. Tim yang dibentuk bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998 yang member peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*Dual Banking System*).

---

<sup>40</sup> Website Resmi PT Bank Syariah Mandiri dapat diakses di [www.syariah.mandiri.co.id](http://www.syariah.mandiri.co.id) ( 5 Mei 2018).

Tim yang bekerja tersebut memandang bahwa berlakunya UU No. 10 Tahun 1998 menjadi momentum tepat untuk melakukan konversi pada PT Bank Susila Bakti sebagai bank konvensional menjadi bank syariah. Karena itu Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera menyiapkan infrastruktur dan sistemnya, sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri dengan Akta Notaris : Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Kegiatan usaha BSB yang berubah menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya via Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama yang menjadi PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak hari senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999 Masehi sampai sekarang PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di Perbankan Indonesia. Bank Syariah hadir untuk bersama membangun Indonesia yang lebih baik. PT. Bank Syariah Mandiri kini telah memiliki 669 Outlet yang terdiri dari 125 Kantor

Cabang, 406 Kantor Cabang Pembantu (KCP), 38 Kantor Kas, 15 Konter Layanan Syariah, dan 85 Payment Point. Bank Syariah Mandiri dilengkapi layanan berbasis e-channel seperti BSM Mobile Banking GPRS dan Net Banking serta fasilitas ATM yang terkoneksi dengan bank induk.

Dalam operasionalnya, Bank Syariah Mandiri berada dalam koridor prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Keadilan, Bank Syariah Mandiri memberikan bagi hasil, transfer prestasi dari mitra usaha sesuai dengan hasil kerjanya masing-masing dengan porsi yang adil. Dalam menjalankan usaha pembiayaan semuanya berlandaskan keadilan dalam berbagai laba sesuai kontribusi dan resiko penghargaan dalam faktor usaha (*skill*, pemikiran , kerja keras dan waktu) mendapatkan tempat sepadan dengan faktor modal dan resiko.
- b. Kemitraan, posisi nasabah investor, pengguna dan Bank berada dalam hubungan sejajar sebagai mitra usaha untuk memperoleh keuntungan bersama yang menguntungkan dan bertanggung jawab.
- c. Transparansi (keterbukaan), factor intern yang melekat dan menjadi bagian dalam sistem perbankan syariah. Melalui laporan keuangan Bank yang terbuka secara berkesinambungan, nasabah pemilik dana dapat segera mengetahui tingkat keamanan dan , situasi dunia usaha , kondisi perekonomian bahkan kualitas manajemen Bank.



- d. Universalitas, dalam kemitraan Bank Syariah Mandiri harus menjadi alat yang ampuh untuk mendukung perkembangan usaha tanpa membedakan suku, agama, ras, dan golongan dalam masyarakat sesuai dengan prinsip islam sebagai *Rahmatan Lil'alamin*.<sup>41</sup>

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung berdiri pada tanggal 3 Juli 2011, yang terletak di Jl. Laksamana Hayati No. 1 E/F Teluk Betung. Sudah tujuh tahun PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung ini beroperasi dan melayani masyarakat. Selama tujuh tahun berkembang, sudah tiga pimpinan yang menjabat dan mengayomi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung. Yang pertama yaitu bapak Julianto Irawan, kemudian Ibu Sherly, dan sekarang dipimpin oleh bapak Aji Mulyanto. PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung sekarang memiliki karyawan berjumlah 29 orang.<sup>42</sup>

## 2. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri

Struktur kepengurusan yang tersusun merupakan gambaran dari adanya sebuah organisasi yang menjadi ujung tombak dari berjalannya sebuah program kerja yang menjadi dasar dalam rangka mencapai tujuan dalam sebuah organisasi tersebut, oleh karenanya kepengurusan haruslah memiliki personalia yang mewakili dari aspek dan keahlian yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi.

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> Hasil riset penelitian penulis selama magang di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung.

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk *dishared* kepada seluruh pegawai Bank Syariah mandiri yang disebut *shared values* Bank Syariah Mandiri. *Shared Value* Bank Syariah Mandiri atau biasa disingkat dengan “ETHIC” yaitu :

1. *Exellence*

Yaitu berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan, meningkatkan keahlian sesuai dengan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tuntutan profesi bankir , serta berkomitmen pada kesempurnaan.

2. *Team Work*

Yaitu mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi dengan cara mewujudkan iklim lalu lintas pesan yang lancar dan sehat, menghargai pendapat dan kontribusi orang lain, serta memiliki orientasi pada hasil dan nilai tambah bagi *stakeholder*.

3. *Humanity*

Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan religius dan meluruskan niat untuk mendapatkan ridha Allah SWT.

4. *Integrity*

Menaati kode etik profesi dan berfikir serta berperilaku terpuji dengan dengan cara menerima tugas dan kewajiban sebagai

amanah dan menjalankannya dengan penuh tanggung jawab sesuai ketentuan dan tuntutan perusahaan.

#### 5. *Customer Focus*

Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan dengan cara proaktif dalam menggali dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk memberikan layanan yang lebih baik dan lebih cepat dibandingkan kompetitor.

Dan juga terdapat 10 perilaku utama Bank Syariah Mandiri yaitu :

##### 1. *Prudence*

Yaitu menjaga amanah dan melakukan proses perbaikan terus-menerus.

##### 2. *Competence*

Yaitu meningkatkan keahlian sesuai tugas yang diberikan dan tuntutan profesi banker.

##### 3. *Trusted and Trust*

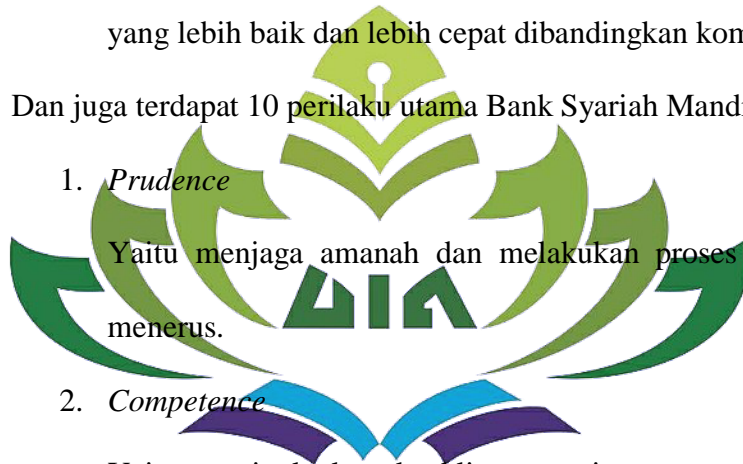
Yaitu mengembangkan perilaku dapat dipercaya dan percaya.

##### 4. *Contribution*

Yaitu memberikan kontribusi positif dan optimal.

##### 5. *Social dan Environment Care*

Yaitu memiliki kepedulian yang tulus terhadap lingkungan dan sosial.



6. *Inclusivity*

Yaitu mengembangkan perilaku yang mengayomi.

7. *Honesty*

Yaitu jujur.

8. *Good Governance*

Yaitu melaksanakan tata kelola yang baik.

9. *Innovation*

Mengembangkan proses, layanan dan produk untuk melampaui harapan nasabah.

10. *Service Excellence*

Yaitu memberikan layanan terbaik yang melampaui harapan.

Nilai-nilai tersebut diupayakan untuk selalu ditanamkan dalam organisasi dan para karyawan Bank Syariah Mandiri.<sup>43</sup>

**a. Profil Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung**

1) Profil Perusahaan


Nama	: PT. Bank Syariah MandiriKCP Teluk Betung Bandar Lampung
Alamat	: Jl. Laksamana Hayati No. 1 E/F Teluk Betung, Bandar Lampung 10340
No Telepon	: (0721) 480111, 486773

---

<sup>43</sup> Website Resmi PT Bank Syariah Mandiri dapat diakses di [www.syariah-mandiri.co.id](http://www.syariah-mandiri.co.id) ( 5 Mei 2018).

Faksmail : (0721) 486777  
 Alamat Kantor Pusat : Gedung Bank Syariah Mandiri Jalan  
 MH Tamrin No. 5 Jakarta  
 Situs Web : [www.syariahmandiri.co.id](http://www.syariahmandiri.co.id)  
 Tanggal Berdiri : 3 Juli 2011  
 Jenis Usaha : Lembaga Keuangan Perbankan  
 Syariah.<sup>44</sup>

## 2) Letak Geografis



Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung merupakan Bank yang berada disalah satu pusat keramaian masyarakat yang berkedudukan di Jl. Laksamana Hayati No. 1 E/F Teluk Betung, lokasi yang sangat strategis, terletak dilingkungan padat masyarakat juga berdekatan dengan pasar, yaitu Pasar Gudang Lelang dan Pasar Kangkung, toko peralatan bangunan, toko hordeng dan masih banyak lagi toko-toko dan perkantoran serta bank-bank lain yang membuka usaha didaerah Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung ini.

Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung ini memiliki luas kurang lebih 12 x 16 meter yang terdiri dari satu gedung berlantai tiga. Lantai satu untuk bagian operasional, lantai

---

<sup>44</sup> Firmansah Hanibal, wawancara General Support Staff, Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung, Bandar Lampung, 17 April 2018.

dua untuk ruang *Branch Manager*, bagian marketing, dan Pantry (Tempat Makan), dan lantai tiga untuk Mushola, Bagian Analisis, Marketing dan Gudang Arsip.<sup>45</sup>

### 3) Keadaan Demografis

Keadaan demografis adalah merupakan keadaan yang menggambarkan suatu penduduk. Dalam hal ini penulis akan menggambarkan lebih lanjut struktur kepengurusan, jumlah karyawan dan sistem penerimaan calon karyawan pada Bank Syariah Mandiri.



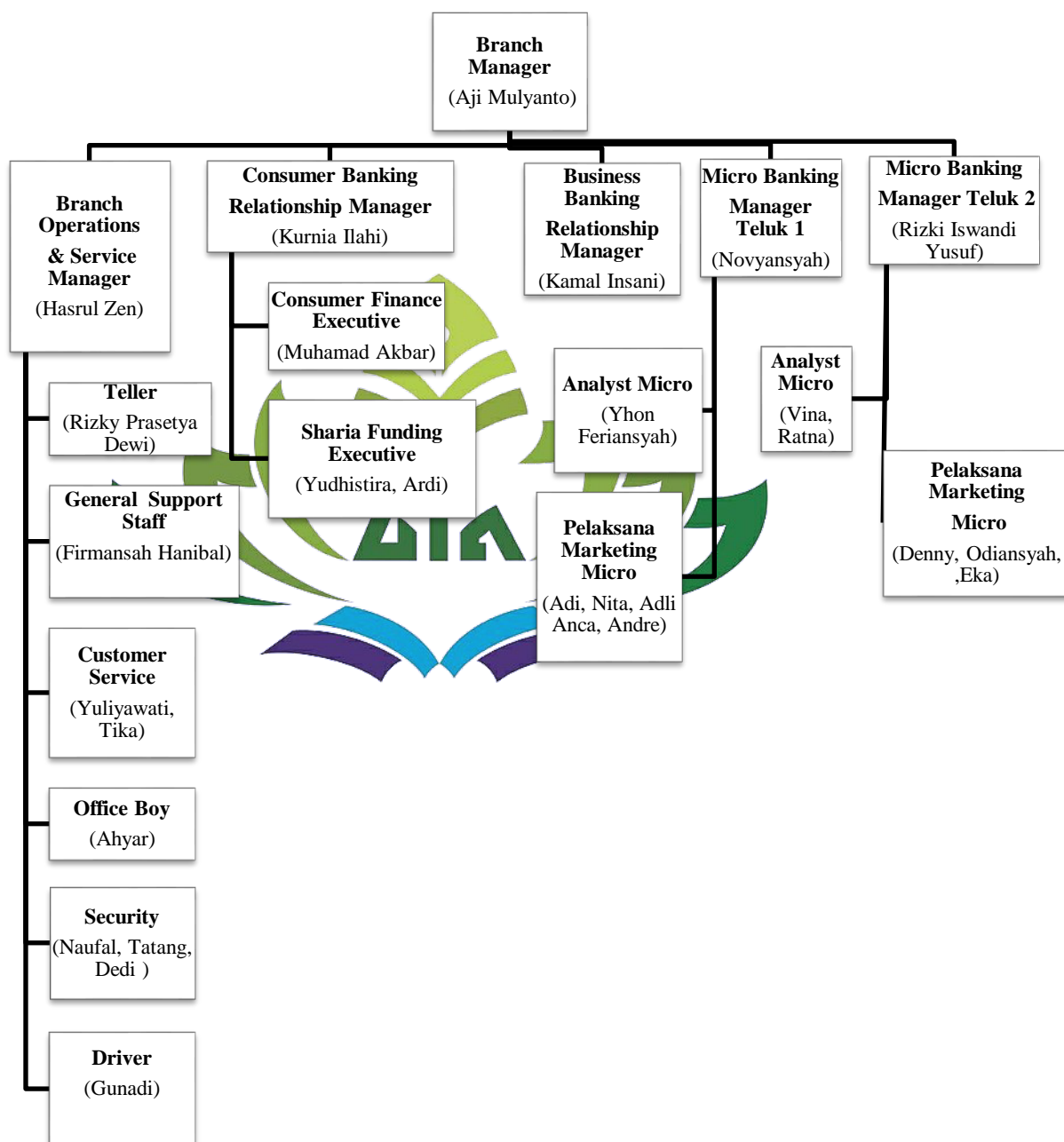
---

<sup>45</sup> Dokumentasi, Profil Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung, 22 April 2018.



### b. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung**

### 3. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

a. Visi adalah suatu tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Dalam rangka meningkatkan operasional Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung serta untuk mengatasi permasalahan dan tantangan yang dihadapi dimasa depan, maka dirumuskan Visi dan Misi BSM sebagai gambaran cita-cita serta harapan yang ingin diwujudkan dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Visi dari Bank Syariah Mandiri adalah “Menjadi Bank Yang Terpercaya Pilihan Mitra Usaha”. Maksud dari visi tersebut ialah Bank Syariah Mandiri (BSM) berusaha untuk dapat menjadi salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang dapat dipercaya oleh semua lapisan masyarakat sebagai mitra atau rekan yang dapat membantu mereka untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha-usahanya tanpa membedakan agama, budaya, latar belakang, sejarah maupun hal lainnya, sehingga dapat menjadikan masyarakat di Indonesia hidup sejahtera dan makmur.

b. Sedangkan Misi adalah cara untuk mencapai visi itu sendiri. Sehingga untuk menjadi Bank Syariah yang terpercaya pilihan mitra usaha, Bank Syariah Mandiri memiliki Misi berikut :

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang ketat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.<sup>46</sup>

#### 4. Produk-Produk Bank Syariah Mandiri

Berikut ini produk-produk yang ada pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung, yaitu :<sup>47</sup>

##### a. Produk Penghimpunan

###### 1) Tabungan BSM

Tabungan BSM merupakan simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat jam kas dibuka.

Karakteristik dari tabungan syariah mandiri, yaitu :

- a) Berdasarkan akad Murabahah Mutlaqah.
- b) Menggunakan mata uang Rupiah, Dollar Amerika, dan Dollar Singapura.
- c) BSM Net Banking dan BSM Mobile Banking.
- d) ATM dan Debit Card.

<sup>46</sup> Website Resmi PT Bank Syariah Mandiri dapat diakses di [www.syariah.mandiri.co.id](http://www.syariah.mandiri.co.id) ( 5 Mei 2018).

<sup>47</sup> *Ibid*, 5 Mei 2018.

- e) Tabungan dengan bagi hasil yang menarik, aman dan terjamin.
- f) Dapat ditarik ataupun disetor diseluruh cabang Bank Syariah Mandiri.
- g) Nasabah dapat menyalurkan Zakat, Infaq, dan Sodaqah melalui Tabungan Syariah Mandiri.

## 2) BSM Tabungan Mabror

Tabungan MABRUR adalah simpanan dalam mata uang rupiah yang bertujuan membantu masyarakat muslim dalam merencanakan ibadah haji dan umrah, tabungan ini dikelola berdasarkan prinsip Mudharabah Muthlaqah. Adapun karakteristik dari tabungan MABRUR, antara lain :

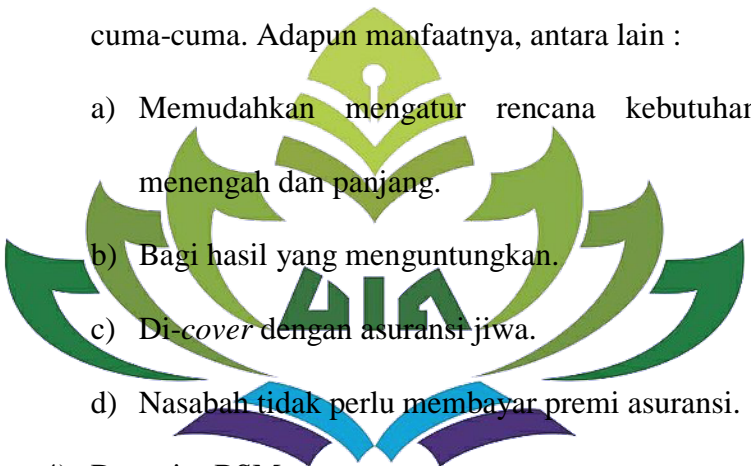
- a) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad Mudharabah Muthlaqah.
- b) Sarana untuk perencanaan ibadah haji.
- c) Tidak dapat dicairkan kecuali untuk melunasi biaya penyelenggaraan Haji dan Umrah.

Manfaat tabungan MABRUR, antara lain :

- a) Bebas biaya administrasi bulanan.
- b) Kemudahan pengurusan administrasi dokumen perjalanan haji.
- c) On-Line dengan SISKOHAT Departemen Agama.
- d) Setoran ringan serta tersedia talangan untuk pelunasan BPIH.
- e) On-Line antar cabang.

### 3) Tabungan Berencana BSM

Tabungan berencana BSM merupakan simpanan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian bagi penabung maupun ahli waris untuk memperoleh dananya sesuai target pada waktu yang diinginkan. Produk tabungan dengan jangka waktu, dana dan tujuan investasinya dapat ditentukan secara fleksibel oleh nasabah dan dilengkapi dengan fasilitas asuransi cuma-cuma. Adapun manfaatnya, antara lain :

- 
- a) Memudahkan mengatur rencana kebutuhan dana jangka menengah dan panjang.
  - b) Bagi hasil yang menguntungkan.
  - c) Di-cover dengan asuransi jiwa.
  - d) Nasabah tidak perlu membayar premi asuransi.

### 4) Deposito BSM

Deposito Syariah Mandiri merupakan sarana investasi berjangka waktu tertentu yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah*.<sup>48</sup>

## b. Produk Pembiayaan

### 1) BSM Edukasi

Pembiayaan edukasi BSM adalah pembiayaan jangka pendek dan menengah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan uang

---

<sup>48</sup> *Ibid*, 5 Mei 2018.

masuk sekolah, perguruan tinggi, dan lembaga pendidikan lainnya atau uang pendidikan pada saat pendaftaran ajaran tahun semester baru berikutnya dengan akad Ijarah Multijasa.

## 2) BSM Griya

Pembiayaan Griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek. Menengah ataupun panjang untuk membiayai pembelian rumah (konsumtif). Baik baru maupun bekas, dilindungi developer maupun nondeveloper, dengan sistem Murabahah.

## 3) BSM Implan

BSM Implan merupakan pemberian fasilitas pembiayaan consumer kepada sejumlah karyawan (kolektif) dengan rekomendasi perusahaan atau instansi (*approve company*), dimana pembayaran angsurannya dikoordinasi oleh perusahaan atau instansi melalui pemotongan gaji langsung. Akad yang digunakan pada pembiayaan IMPLAN adalah *Wakalah Wal Murabahah* atau *Wakalah Wal Ijarah*, yaitu :

- a) *Wakalah* adalah akad antara BSM dan perusahaan atau instansi untuk verifikasi kelengkapan awal , merekomendasikan karyawan atau anggotanya untuk mengajukan pembiayaan dan *collection* (potong gaji).
- b) *Murabahah* adalah akad antar karyawan dan BSM atau anggota untuk pembelian barang.



c) *Ijarah* antara BSM dan karyawan atau anggota untuk memperoleh manfaat atas jasa pendidikan.

#### 4) Pembiayaan Resi Gudang BSM

Pembiayaan Resi Gudang adalah pembiayaan transaksi komersial dari suatu komoditas atau produk yang diperdagangkan secara luas dengan jaminan utama berupa komoditas atau produk yang dibiayai dan berada dalam suatu gudang atau tempat yang terkontrol secara independen (*independently controlled warehouse*). Akad pembiayaan pada pembiayaan resi gudang disesuaikan dengan skema usaha nasabah (*Tailor Made*), dapat berupa pembiayaan kepada Koperasi Karyawan untuk para anggotanya (PKPA) yaitu penyaluran pembiayaan melalui koperasi karyawan untuk pemenuhan kebutuhan konsumen para anggotanya (kolektif) yang mengajukan pembiayaan kepada koperasi karyawan.

#### 5) Gadai Emas BSM

Gadai Emas BSM merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas Sebagai salah satu alternative memperoleh uang tunai dengan cepat Akad Pembiayaan antara lain :

- a) Akad yang digunakan akad *Qard* dalam rangka *Rahn*.
- b) *Qard* dalam rangka *Rahn* adalah akad pemberian pinjaman dari bank untuk nasabah yang disertai dengan penyerahan tugas agar bank menjaga barang jaminan yang diserahkan.

c) Biaya pemeliharaan menggunakan akad *Ijarah*.

6) Pembiayaan Mudharabah Muqayyadah off Balance Sheet

Investasi terikat Syariah Mandiri adalah suatu produk dengan karakteristik sebagai berikut :

a) Investor (*Shahibul Maal*)

b) Menginvestasikan dananya kepada bank disertai dengan pernyataan bahwa investasi tersebut dijamin kepada Bank atas pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada Pelaksana Usaha tertentu.

c) Atas investasi tersebut, investor memperoleh *return* dari pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada Pelaksana Usaha tertentu.

7) Pembiayaan Kepada Pensiunan

Penyaluran fasilitas pembiayaan komersial atau konsumen kepada para pensiunan PNS, dimana pembayaran angsurannya dilakukan melalui pemotongan uang pensiunan langsung, yang diterima tiap bulannya.

8) Pembiayaan Peralatan kedokteran

Pembiayaan peralatan kedokteran ditujukan kepada profesional yang berprofesi sebagai dokter spesialis atau dokter gigi yang berkeinginan membeli peralatan baru penunjang kerja atau memperbarui peralatan yang ada melalui fasilitas pembiayaan

syariah dengan cara mengangsur dan pembiayaan menggunakan akad Murabahah.

#### 9) Pembiayaan Umrah

Produk pembiayaan umrah BSM adalah salah satu upaya BSM untuk memberikan kemudahan dan keringanan kepada calon nasabah dalam memenuhi kebutuhan perjalanan umrah yang selama ini belum terakomodir melalui pembiayaan secara syariah dengan menggunakan akad Ijarah.

#### 10) BSM Warung Mikro

BSM Warung Mikro merupakan pembiayaan yang digunakan untuk pengembangan usaha mikro dengan limit pembiayaan sampai dengan Rp. 100.000.000,-. Pembiayaan ini diperuntukkan bagi perorangan (PNS, Pegawai Swasta) yang memiliki usaha dan bagi Badan Usaha.

#### 11) Pembiayaan Mudharabah BSM

Pembiayaan Mudharabah BSM adalah pembiayaan dimana seluruh modal kerja yang dibutuhkan nasabah ditanggung oleh bank disepakati.

#### 12) Pembiayaan Musyarakah BSM

Pembiayaan Musyarakah BSM yaitu pembiayaan khusus untuk modal kerja, dimana dana dari bank merupakan bagian dari modal

usaha nasab dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

### 13) Pembiayaan Murabahah BSM

Pembiayaan Murabahah BSM adalah pembiayaan berdasarkan akad jual beli antara bank dan nasabah bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan *margin* yang disepakati.<sup>49</sup>



---

<sup>49</sup> *Ibid*, 5 Mei 2018.

### c. Produk Jasa Bank Syariah Mandiri

Terdapat berbagai macam produk jasa di Bank Syariah Mandiri diantaranya adalah :

**Tabel 4.1**  
**Produk Jasa Bank Syariah Mandiri**

No	Jasa Produk	Jasa Operasional	Jasa Investasi
1	BSM Card	BSM Transfer Lintas Negara Western Union	Reksadana
2	BSM SMS Banking	BSM Inkaso	
3	BSM Mobile Banking	BSM Intercity Clearing	
4	BSM Net Banking	BSM RTGS	
5	BSM Sentra Bayar	BSM Kliring	Sukuk Negara Ritel
6	Pembayaran melalui Menu Pemindah Bukuan di ATM	Transfer Dalam Kota	
7	BSM Jual Beli Valas	BSM Transfer Valas	
8	BSM Electronic Payroll	BSM Pajak Online	
9	Transfer Uang Tunai	BSM Refrensi Bank	
10	BSM E-Money	BSM Standing Order	
11	Keamananku	BSM Payment Point	

## B. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Data Responden**

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	23	79,3%
		Perempuan	6	20,7%
		<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>
2.	Usia	18-25 Tahun	6	20,7%
		26-35 Tahun	13	44,8%
		36-45 Tahun	8	27,5%
		46-55 Tahun	2	7%
		>55 Tahun	0	0%
		<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>
3.	Pendidikan Terakhir	SMA	5	17,2%
		Diploma	3	10,3%
		Sarjana (S1)	20	68,8%
		Master (S2)	1	3,6%
		Doktoral (S3)	0	0%
		<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>
4.	Lama Bekerja	1-6 Bulan	3	10,4%
		7-12 Bulan	3	10,4%
		1-2 Tahun	7	24,1%
		>2 Tahun	16	55,1%
		<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan keterangan pada **Tabel 4.2** di atas menunjukkan bahwa hasil jawaban responden dari karakteristik jenis kelamin yang paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 79,3% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan hanya sebanyak 6 orang

atau sebesar 20,7% saja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung adalah laki-laki. Dan responden yang menjawab pada karakteristik usia antara 18-25 tahun berjumlah 6 atau sebesar 20,7%, responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 13 atau sebesar 44,8%, responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 8 atau sebesar 27,5%, usia 46-55 tahun berjumlah 2 atau sebesar 7%, dan tidak ada responden yang berusia lebih dari 55 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung yaitu berusia 26-35 tahun yang berjumlah 13 orang. Sementara jumlah responden yang terkumpul berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pada tingkat SMA sebanyak 5 responden atau sebesar 17,2%, Diploma sebanyak 3 responden atau sebesar 10,3%, untuk tingkatan Sarjana (S1) sebanyak 20 responden atau sebesar 68,9%, pada tingkat Master (S2) sebanyak 1 responden atau sebesar 3,6% sedangkan responden pada tingkat Doktoral (S3) tidak ada atau sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung adalah Sarjana (S1). selanjutnya menunjukkan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan lama bekerja adalah 1-6 bulan dan 7-12 bulan masing-masing sebanyak 3 responden atau masing-masing sebesar 10,4%, pada masa 1-2 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 24,1% dan lebih dari 2 tahun



berjumlah 16 responden atau sebesar 55,1% . Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung bekerja selama lebih dari 2 tahun.

## C. Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dalam penelitian ini jumlah *sample* (n)= 29 dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5% sehingga  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah  $r (0,05:29-2)= 0,367$ .

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Pengetahuan ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,728	0,367	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,736	0,367	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,681	0,367	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,713	0,367	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,682	0,367	Valid
Keterampilan ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0,728	0,367	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,680	0,367	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,688	0,367	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,665	0,367	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,666	0,367	Valid
Sikap ( $X_3$ )	X <sub>3.1</sub>	0,617	0,367	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,716	0,367	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,855	0,367	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,766	0,367	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,715	0,367	Valid
Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,600	0,367	Valid
	Y.2	0,600	0,367	Valid
	Y.3	0,367	0,367	Valid
	Y.4	0,394	0,367	Valid
	Y.5	0,570	0,367	Valid
	Y.6	0,617	0,367	Valid
	Y.7	0,467	0,367	Valid
	Y.8	0,492	0,367	Valid
	Y.9	0,419	0,367	Valid
	Y.10	0,670	0,367	Valid
	Y.11	0,550	0,367	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan **Tabel 4.3** di atas terlihat bahwa  $r_{hitung}$  pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif dibandingkan  $r_{tabel}$  untuk  $df = 29 - 2 = 27$  dan

*alpha* 0,05 dengan uji dua sisi didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,367 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari keempat variabel  $X_1, X_2, X_3$  dan  $Y$  adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,06 ( $>0,06$ ). Hasil pengujian reliabilitas instrument menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS 17. Adapun hasil *output* dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengetahuan	5 Item	0,745	Reliabel
Keterampilan	5 Item	0,706	Reliabel
Sikap	5 Item	0,779	Reliabel
Produktivitas Kinerja	11 Item	0,733	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari **Tabel 4.4** di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Tidak Reliabel dikarenakan *Cronbach Alpha* yang didapat kurang dari 0,6 sedangkan variabel  $X_3$  dan variabel  $Y$  dinyatakan Reliabel karena hasil *Cronbach Alpha* yang didapat lebih dari 0,06.

## 2. Karakteristik Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden sebelum mengalami pengolahan data, penulis akan menyampaikan hasil distribusi jawaban responden berdasarkan pembagian teori, yaitu : Kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Sikap (*Attitude*) dan Produktivitas yang terdiri dari Prestasi Kerja, Tingkat Absensi, Tingkat Perputaran Karyawan.

### a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pada bagian Pengetahuan terdapat 5 pertanyaan untuk 29 responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dengan jawaban SS, S, N, TS, STS diantaranya :

**Tabel 4.5**  
**Pengetahuan**  
**KOMPETENSI**

<b>Indikator 1 : <i>Knowledge</i>/Pengetahuan</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.	8	20	1		
2	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.	12	16	1		
3	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	10	16	3		
4	Saya dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.	13	15	1		
5	Saya dapat memberikan ide terbaik dalam bekerja.	11	15	3		

- 1) Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik. Dari 29 responden sebanyak 8 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 27.59%, 20 responden menjawab Setuju atau sebesar 68.97% dan 1 responden menjawab Netral atau sebesar 3.45%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung hanya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 2) Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik. Dari 29 responden sebanyak 12 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 24.13%, 16 responden menjawab Setuju atau sebesar 72.41% dan 1 responden menjawab Netral atau sebesar 3.45%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung hanya memahami aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan.

- 3) Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan. Dari 29 responden sebanyak 10 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 34.48%, 16 responden menjawab Setuju atau sebesar 55.17% dan 3 responden menjawab Netral atau sebesar 10.34%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung hanya memahami pelayanan yang berkaitan terhadap pekerjaannya.

- 4) Saya dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. Dari 29 responden sebanyak 13 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 44.82%, 15 responden menjawab Setuju atau sebesar 51.72% dan 1 responden menjawab Netral atau sebesar 3.45%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

- 5) Saya dapat memberikan ide terbaik dalam bekerja. Dari 29 responden sebanyak 11 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 37.93%, 15 responden menjawab Setuju atau sebesar 51.72% dan 3 responden menjawab Netral atau sebesar 10.34%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya dapat memberikan ide terbaik dalam bekerja.

### b. Keterampilan (*Skill*)

Pada bagian Kemampuan terdapat 5 pertanyaan untuk 29 responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dengan jawaban SS, S, N, TS, STS diantaranya :

**Tabel 4.6**  
**Keterampilan**

KOMPETENSI						
Indikator 2 : <i>Skill</i> /Keterampilan		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	17	10	2		
2	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	7	21	1		
3	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.	12	12	5		
4	Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya, semakin besar tanggung jawab yang saya terima.	10	18	1		
5	Saya selalu melakukan pekerjaan tepat waktu	11	13	5		

- 1) Saya mampu bekerja dengan baik dengan rekan kerja. Dari 29 responden sebanyak 17 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 58.62%, 10 responden menjawab Setuju atau sebesar 34.48% dan 2 responden menjawab Netral atau sebesar 6.89%.



Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung mampu bekerja dengan baik dengan rekan kerja.

2) Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Dari 29 responden sebanyak 7 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 24.13%, 21 responden menjawab Setuju atau sebesar 72.41% dan 1 responden menjawab Netral atau sebesar 3.45%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

3) Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja. Dari 29 responden sebanyak 12 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 41.37%, 12 responden menjawab Setuju atau sebesar 41.37% dan 5 responden menjawab Netral atau sebesar 17.24%.

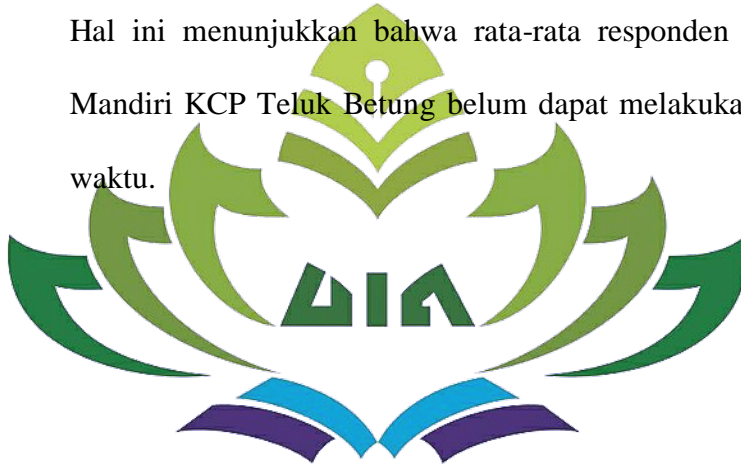
Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung mampu berkomunikasi secara baik dengan rekan kerjanya.

4) Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan, semakin besar beban yang saya terima. Dari 29 responden sebanyak 10 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 34.48%, 18 responden menjawab Setuju atau sebesar 62.06% dan 1 responden menjawab Netral atau sebesar 3.45%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

- 5) Saya selalu melakukan pekerjaan tepat waktu. Dari 29 responden sebanyak 11 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 37.93%, 13 responden menjawab Setuju atau sebesar 44.82% dan 5 responden menjawab Netral atau sebesar 17.24%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum dapat melakukan pekerjaan tepat waktu.



### c. Sikap (*Attitude*)

Pada bagian Sikap terdapat 5 pertanyaan untuk 29 responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dengan jawaban SS, S, N, TS, STS diantaranya :

**Tabel 4.7**  
**Sikap**

<b>KOMPETENSI</b>						
<b>Indikator 3 : <i>Attitude/Sikap</i></b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.	10	19			
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.	14	15			
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.	13	16			
4	Saya dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku didalam pekerjaan saya.	11	17	1		
5	Saya selalu hadir tepat waktu	10	15	4		

- 1) Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan. Dari 29 responden sebanyak 10 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 34.48% dan 19 responden menjawab Setuju atau sebesar 65.51%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum dapat sepenuhnya mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.

Dari 29 responden sebanyak 14 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 48.27% dan 15 responden menjawab Setuju atau sebesar 51.72%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya dapat melakukan pekerjaan tepat waktu.

- 3) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur. Dari 29 responden sebanyak 13 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 44.82% dan 16 responden menjawab Setuju atau sebesar 55.17%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

- 4) Saya dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku didalam pekerjaan saya. Dari 29 responden sebanyak 11 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 37.93%, 17 responden menjawab Setuju atau sebesar 58.62% dan 1 responden menjawab Netral atau sebesar 3.45%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku dalam pekerjaannya.

- 5) Saya selalu hadir tepat waktu. Dari 29 responden sebanyak 15 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 51.72%, 10 responden menjawab Setuju atau sebesar 34.48% dan 4 responden menjawab Netral atau sebesar 13.79%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung sangat baik dalam kehadiran tepat waktu.



#### d. Prestasi Kerja

Pada bagian Prestasi Kerja terdapat 7 pertanyaan untuk 29 responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dengan jawaban SS, S, N, TS, STS diantaranya :

**Table 4.8**  
**Prestasi Kerja**

PRODUKTIVITAS						
Indikator 1 : Prestasi Kerja		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.	10	18	1		
2	Saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.	10	18	1		
3	Saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja diperusahaan.	17	12			
4	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	8	19	2		
5	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, karena pekerjaan ini penting bagi dirinya dan perusahaan terkait.	11	18			
6	Saya sanggup bekerja secara profesional meskipun tanpa pengawasan.	17	12			
7	Saya berkomitmen terhadap perusahaan akan selalu loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan.	15	12	2		

- 1) Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil. Dari 29 responden sebanyak 18 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 62.06 %, 10 responden menjawab Setuju atau sebesar 34.48% dan 1 responden menjawab Netral atau sebesar 3.45%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung mampu mengembangkan kreativitas menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dari 29 responden sebanyak 18 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 62.06%, 10 responden menjawab Setuju atau sebesar 34.48% dan 1 responden menjawab Netral atau sebesar 3.45%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan yang lain..

- 3) Saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja diperusahaan. Dari 29 responden sebanyak 17 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 58.62% dan 12 responden menjawab Setuju atau sebesar 41.37%.



Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja.

- 4) Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan. Dari 29 responden sebanyak 17 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 58.62%, 12 responden menjawab Setuju atau sebesar 41.37% dan 2 responden menjawab Netral atau sebesar 6.89%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung mampu bertanggung jawab sesuai kemampuan yang diberikan.

- 5) Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, karena pekerjaan ini penting bagi dirinya dan perusahaan terkait. Dari 29 responden sebanyak 18 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 62.06% dan 11 responden menjawab Setuju atau sebesar 37.93%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

- 6) Saya sanggup bekerja secara professional meskipun tanpa pengawasan. Dari 29 responden sebanyak 17 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 58.62% dan 12 responden menjawab Setuju atau sebesar 41.37%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung sanggup bekerja secara professional.

- 7) Saya berkomitmen terhadap perusahaan akan selalu loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan. Dari 29 responden sebanyak 15 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 51.72%, 12 responden menjawab Setuju atau sebesar 41.37% dan 2 responden menjawab Netral atau sebesar 6.89%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung mampu berkomitmen untuk perusahaan.

#### e. Tingkat Absensi

Pada bagian Tingkat Absensi terdapat 2 pertanyaan untuk 29 responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dengan jawaban SS, S, N, TS, STS diantaranya :

**Tabel 4.9**  
**Tingkat Absensi**

PRODUKTIVITAS						
Indikator 2 : Tingkat Absensi		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.	13	16			
2	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/kehadiran cukup baik	7	20	2		

1) Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.

Dari 29 responden sebanyak 13 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 44.82% dan 16 responden menjawab Setuju atau sebesar 55.17%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya bersedia datang tepat waktu dalam bekerja.

2) Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/kehadiran cukup baik. Dari 29 responden sebanyak 7 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 24.13%. 20 responden menjawab Setuju atau sebesar 68.96% dan 2 responden menjawab Netral atau sebesar 6.89%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya dapat disiplin kerja yang berkaitan dengan kehadiran.

#### **f. Tingkat Perputaran Karyawan**

Pada bagian Tingkat Perputaran Karyawan terdapat 2 pertanyaan untuk 29 responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dengan jawaban SS, S, N, TS, STS diantaranya :

**Tabel 4.10**  
**Tingkat Perputaran Karyawan**

PRODUKTIVITAS						
Indikator 3 : Tingkat Perputaran Karyawan		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga semakin kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja diperusahaan ini	7	18	3	1	
2	Saya mendapatkan kenyamanan bekerja diperusahaan ini.	11	14	4		

- 1) Saya mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga semakin kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja diperusahaan ini. Dari 29 responden sebanyak 7 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 24.13%, 18 responden menjawab Setuju atau sebesar 62.06%, 3 responden menjawab Netral atau sebesar 10.34% dan 1 responden menjawab Tidak Setuju atau sebesar 3.45%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya mendapatkan kesejahteraan saat bekerja.

- 2) Saya mendapatkan kenyamanan bekerja diperusahaan ini. Dari 29 responden sebanyak 11 menjawab Sangat Setuju atau sebesar 37.93%, 14 responden menjawab Setuju atau sebesar 48.27% dan 4 responden menjawab Netral atau sebesar 13.79%.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum sepenuhnya mendapatkan kenyamanan bekerja diperusahaan.

### **3. Analisis Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung**

#### **a. Keadaan Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung**

Kebutuhan bank syariah akan sumber daya manusia yang memiliki *Basis Skills* ekonomi keuangan syariah yang bermutu dan kompeten sangatlah tinggi. Pertumbuhan dan perkembangan bank syariah yang cepat tentu sangat menggembirakan, namun juga menghadapi sejumlah kendala.

Dalam upaya mendapatkan sumber daya yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang tinggi dibidangnya, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung menerapkan program perencanaan sumber daya manusia yang berkesinambungan mulai dari seleksi pegawai baru, penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan dll. Melalui program yang telah dirancang tersebut oleh Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum dapat terlaksana dengan baik, sehingga prestasi kerja belum dapat tercapai sepenuhnya.

Untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif sekaligus menghantarkan sumber daya manusia ini kepada derajat *insan kamil*, tanpa mengabaikan tujuan organisasi perusahaan. Terdapat empat pijakan dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1) Abdullah dan Khalifah

Sebagai manusia, kesadaran bahwa kita diciptakan untuk beribadah untuk mengabdikan pada Allah harus tertanam pada jiwa dan pikiran.

2) Konsep Adil

Jika pengelolaan sumber daya manusia menjadi tanggung jawab seorang manajer, dan *insan kamil* adalah tujuan jenjang karir, maka dalam proses pengembangan sumber daya manusia manajer juga harus berpegang pada prinsip adil, karena salah satu prinsip dalam bermualah yang harus tertanam dalam diri seorang manajer ialah sikap adil.

3) Acuan dalam mengelola sumber daya manusia (karakter Rasulullah)

Dalam setiap sekmen pengembangan sumber daya manusia gunakanlah acuan dan panduan Rasulullah SalallahuAlaihiWassalam, karena karakter ini diakui unggul oleh Al-

Quran, dan ini pulalah contoh karakter insan kamil (manusia seutuhnya).

Pengelolaan sumber daya manusia pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum seutuhnya efektif dan efisien karena masih belum memiliki empat pijakan dasar tersebut, karena berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan, belum semua karyawan memiliki jiwa kepemimpinan, sifat keadilan yang diberikan pada karyawan belum maksimal, tujuan organisasi serta tujuan individu belum sejalan, serta semua karyawan belum sepenuhnya memiliki empat sifat Rasulullah SalallahuAlaihiWassalam, yakni *siddiq, amanah, tablig* dan *fathonah*. Apabila sumber daya manusia yang ada pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung ingin menjadi lebih efektif dan efisien maka harus menerapkan empat pijakan dasar tersebut, serta akan menghasilkan prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas yang sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan *Branch Operations and Service Manager* Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung, beliau mengatakan bahwa keadaan sumber daya manusia yang ada pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung saat ini sudah baik, namun masih saja belum bisa dikatakan sempurna karena masih banyak keuangan yang ada pada



sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu faktor yang menjadikan kurang efisien dan tidak efektifnya prestasi kerja sumber daya manusia ialah dari tingkat pendidikan yang mayoritas sarjana namun tidak sesuai dengan jurusan dimana skarang mereka bekerja.

Dalam penerimaan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung melakukan seleksi yang sangat ketat dengan melalui tahapan-tahapan tes yang sudah ditentukan oleh Bank Syariah Mandiri Pusat dan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung itu sendiri. Sebelum Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung melakukan tes untuk karyawan maka dilakukan tes terlebih dahulu oleh pihak cabang pusat, apabila dari pihak cabang pusat telah lolos maka selanjutnya pihak Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung yang melakukan tes. Namun dari semua tes itu masih belum bisa dikatakan menjamin untuk terciptanya sumber daya manusia yang berkompeten, masih banyak para peserta tes atau calon karyawan yang tidak menguasai akad-akad pada bank syariah, sedangkan karyawan yang bekerja pada perbankan syariah harus dapat memahami dan menguasai tentang akad-akad yang ada pada perbankan syariah secara mendalam supaya tidak terjadi kekeliruan dalam pelayanan yang diberikan kepada nasabah yang akan bergabung dengan perbankan tersebut, tahapan ini dilakukan demi

menciptakan kompetensi sumber daya manusia yang baik dan dapat bekerja dengan target.

**b. Kompetensi Sumber Daya Manusia Syariah pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung**

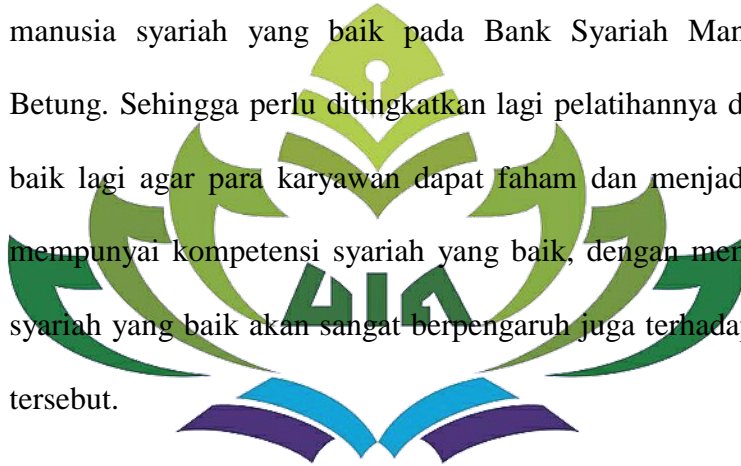
Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia sangat besar perannya dalam mengelola sebuah organisasi tidak terkecuali pada bank. Salah satu kunci sukses Bank Syariah Mandiri terletak pada upaya pengembangan SDM yang cukup baik. Kualitas sumber daya manusia Bank Syariah Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi syariah-nya.

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasulnya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatnya pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun urusan agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan produktivitas, didalam islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam memuliakan pekerjaannya.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*Training*) terhadap para karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan para karyawan yang ada pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung mereka mengatakan bahwa pelatihan untuk para karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung memang ada, tetapi materi pelatihan tersebut belum maksimal untuk dapat melahirkan kompetensi sumber daya manusia syariah yang baik pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung. Sehingga perlu ditingkatkan lagi pelatihannya dengan yang lebih baik lagi agar para karyawan dapat faham dan menjadi karyawan yang mempunyai kompetensi syariah yang baik, dengan memiliki kompetensi syariah yang baik akan sangat berpengaruh juga terhadap kemajuan Bank tersebut.



#### **4. Pembahasan**

Didalam setiap perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan perusahaan, termasuk dalam perbankan syariah. Tanpa sumber daya manusia yang handal, penggunaan, pemanfaatan sumber-sumber.

Hariandja menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.<sup>50</sup>

Lembaga perbankan syariah merupakan badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Bank syariah, karena sifatnya sebagai bank berdasarkan prinsip syariah wajib memposisikan diri sebagai *uswatun hasanah* (contoh yang baik) dalam implementasi moral dan etika bisnis yang benar atau melaksanakan etika dan moral dalam aktivitas ekonomi.

Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkompetensi syariah. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat yang sesuai tuntutan usaha karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Orang-orang tersebut mampu baik dari segi Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Sikap (*Attitude*). Maka dari itu sumber daya manusia yang ada dalam perbankan syariah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan saja ahli

---

<sup>50</sup> Melvin Grady Lolowang, dkk, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”, *Jurnal EMBA Vol. 4 No. 2*, (Juni 2016), h. 179.

dibidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka juga harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syari'ah.

Didalam manajemen sumber daya manusia islam, manusia sebagai sumber penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik sifat-sifat yang dimiliki oleh Rasul yaitu *Shiddiq* (Jujur), *Amanah* (Terpercaya), *Tabligh* (Transaparan), dan *Fathanah* (Cerdas). Dalam bisnis islam ada dua factor yang menjadi kunci yaitu kejujuran dan keahlian.<sup>51</sup>

Kejujuran merupakan puncak moralitas iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang-orang beriman, semua itu terdapat pada setiap orang yang mempunyai kompetensi sumber daya manusia yang baik yang sesuai dengan ajaran Rasulullah SalallahuAlaihiWassalam.

Adapun secara parsial analisis pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Variabel Pengetahuan Terhadap Produktivitas Karyawan.**

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Pengetahuan adalah hasil proses belajar yang pernah ditempuh oleh pegawai yang

---

<sup>51</sup> Din Hafiduddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta; Gema Insani, 2006), h.5.

diaplikasikan dalam aktivitas kerja.<sup>52</sup> Mangkunegara, pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu sumber daya manusia berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan disiplin ilmu yang ditekuni yang membentuk suatu wawasan pengetahuan yang komprehensif.<sup>53</sup>

Dalam konsep ekonomi syariah pengetahuan didefinisikan sebagai hasil usaha yang sungguh-sungguh (*Ijtihad*) dari para ilmuwan muslim (Ulama/Mujtahid) atas persoalan-persoalan duniawi dan ukhrawi dengan bersumber kepada wahyu Allah. Didalam Al-Quran pengetahuan dijelaskan dalam firman Allah SWT pada Q.S Al-Isra : 36.



Artinya :

*Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.*

Ayat diatas menjelaskan betapa pentingnya ilmu pengetahuan karena jika seseorang melakukan aktivitas atau tugas tanpa ilmu pengetahuan didalamnya pastilah hasilnya akan tidak baik.

<sup>52</sup> Chres F.P Laoh dkk, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National NOBU Bank Area Manado)", Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 16. No. 4, (2016), h. 788.

<sup>53</sup> M. Manullang, *Manajemen Personalia* (Medan: Fa. Marulli 1994), h. 5.

Pengetahuan diklasifikasi dalam sifat Rasul yaitu *Siddiq* (benar/ jujur) dan *Fathanah* (Cerdas). *Shiddiq* (benar/jujur) dalam pengetahuan kompetensi sumber daya manusia diartikan seorang pegawai yang mempunyai pengetahuan bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik dan benar sedangkan *Fathanah* (cerdas) dalam pengetahuan kompetensi sumber daya manusia diartikan seorang pegawai yang mempunyai kemampuan bekerja efektif dan efisien. Sehingga pengetahuan sangatlah dibutuhkan dan menjadi kewajiban bagi setiap muslim terlebih sumber daya manusia yang ada di perbankan syariah karena dengan adanya pengetahuan, pegawai akan mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar serta melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

## **2. Pengaruh Variabel Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan.**

Keterampilan adalah suatu bentuk pengembangan pegawai untuk mampu terampil dalam bidang kerjanya. Menurut Wardoyo keterampilan adalah kemampuan dari individu untuk membuat, menciptakan dan menginspirasi potensi yang dimiliki menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai organisasi.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid*, h. 10.



Dalam konsep ekonomi syariah keterampilan didefinisikan sebagai pendidikan jasmani dan rohani setiap individu agar cakap dalam mengemban tugas sebagai *khalifah* Allah di muka bumi, dan mendekatkan diri kepada-Nya, berfikir sistematis serta cakap dalam mengaktualisasikan diri dengan bermacam-macam keahlian, sebagaimana yang telah dikisahkan oleh Al-Quran. Keterampilan dijelaskan dalam firman Allah SWT pada Q.S At-Tin: 4.



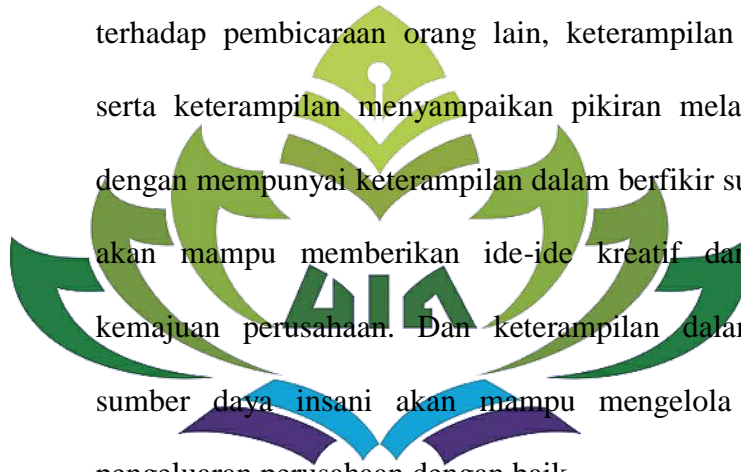
لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya:

*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.*

Ayat diatas menjelaskan manusia telah dibekali oleh akal pikiran yang membuat manusia menjadi makhluk sempurna dibandingkan dengan lainnya, tentunya dengan bekal yang diberikan oleh Allah SWT harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sebagai salah satu contoh bekal dan pikiran diwujudkan melalui keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap muslim terutama keterampilan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di lembaga keuangan syari'ah. Keterampilan dapat diklasifikasikan pada sifat Rasul yaitu *Fathanah* (cerdas), cerdas dalam arti kecerdasan kecakapan bahasa, kecerdasan dalam berfikir dan kecerdasan dalam berekonomi.

Dalam ekonomi syariah juga keterampilan sangat diperlukan, keterampilan yang diperlukan meliputi keterampilan kecakapan bahasa, keterampilan kecerdasan dalam berfikir dan keterampilan kecerdasan dalam segi ekonomi. Ketiga keterampilan ini harus dimiliki oleh sumber daya insani karena dengan mempunyai keterampilan kecakapan berbahasa sumber daya insani akan mampu dalam menyampaikan ide kepada orang lain, memberi komentar terhadap pembicaraan orang lain, keterampilan memahami teks, serta keterampilan menyampaikan pikiran melalui tulisan. Serta dengan mempunyai keterampilan dalam berfikir sumber daya insani akan mampu memberikan ide-ide kreatif dan inovatif untuk kemajuan perusahaan. Dan keterampilan dalam segi ekonomi sumber daya insani akan mampu mengelola pendapatan dan pengeluaran perusahaan dengan baik.



### **3. Pengaruh Variabel Sikap Terhadap Produktivitas Karyawan.**

Sikap adalah manifestasi kepribadian yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Sikap adalah tuntutan perilaku yang menyikapi kemampuan kompetensi dengan baik dalam mencapai tujuan. Purwanto menyatakan bahwa sikap

adalah pandangan-pandangan atau sikap perasaan yang disertai kecendrungan untuk bertindak sesuai sikap objek.<sup>55</sup>

Sikap kerja sangat penting dimiliki bagi setiap karyawan terutama pada lembaga keuangan, karena seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan berakhir pada nilai yang berkaitan dengan nasabah. Pegawai yang mempunyai sikap yang baik adalah pegawai yang mampu memahami keinginan nasabah dan dapat memberikan nilai tambah dimata nasabah. Jadi sikap yang baik merupakan hal yang penting diperlukan oleh sumber daya manusia perbankan syariah.

Dalam konsep ekonomi syariah sikap kerja didefinisikan sebagai etos kerja yaitu sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Didalam Al-Quran sikap kerja dijelaskan dalam firman Allah SWT pada Q.S Al-Jumu'ah: 9-10.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا

---

<sup>55</sup> Ibid, h. 11.

قُضِيَ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
 اللَّهُ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

9. Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.

10. apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jumu'ah : 9-10)

Penjelasan ayat diatas yang dikaitkan dengan sikap kerja yaitu:

- a. Perlunya keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat

Pada saat kita menyelesaikan pekerjaan jenis apapun yang menyangkut urusan duniawi, tetap diharuskan meninggalkannya jika mendengar panggilan adzan. Perintah ini menunjukkan pentingnya menyeimbangkan urusan duniawi dan ukhrawi..

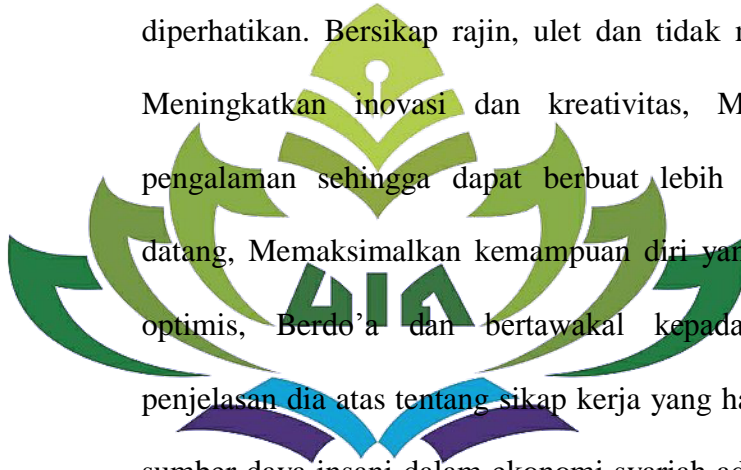
- b. Bekerja harus selalu ingat Allah

Dalam bekerja kita, harus mengingat Allah sehingga tidak akan terperosok untuk melakukan perbuatan yang tidak diridahi oleh-Nya. Kita diperbolehkan mencari karunia Allah sebanyak mungkin, asal dilakukan dengan cara yang benar.

Dengan demikian, Allah pun akan meluaskan rejeki kepada kita dan memberikan keberuntungan yang berlipat ganda.

c. Meningkatkan Produktivitas kerja

Setelah mengerjakan Shalat, kita diperbolehkan untuk melanjutkan aktivitas kerja lainnya. Melakukan ibadah tidak berarti menghambat produktivitas kerja. Guna mendukung produktivitas kerja, ada hal-hal tertentu yang penting untuk diperhatikan. Bersikap rajin, ulet dan tidak mudah putus asa, Meningkatkan inovasi dan kreativitas, Mau belajar dari pengalaman sehingga dapat berbuat lebih baik pada masa datang, Memaksimalkan kemampuan diri yang ada dan selalu optimis, Berdo'a dan bertawakal kepada Allah. Dalam penjelasan dia atas tentang sikap kerja yang harus dimiliki oleh sumber daya insani dalam ekonomi syariah ada tiga point yang harus dimiliki oleh sumber daya insani yaitu perlunya keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat, Bekerja harus selalu ingat Allah dan Meningkatkan Produktivitas kerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan :

Kompetensi sumber daya manusia menunjukkan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap produktivitas kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung. Ini semua menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki maka produktivitas kerja akan semakin menurun.

2. Kinerja karyawan dapat dikatakan produktif yakni dengan melihat hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan untuk Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau tidak. Berdasarkan hasil penelitian penulis dengan mengukur kompetensi sumber daya manusia yang ada pada Bank Syariah

Mandiri KCP Teluk Betung masih ada sebagian karyawan yang belum dapat bekerja dengan efektif yang sesuai dengan target masing-masing, hal ini dikarenakan kompetensi karyawan yang dimaksud masih kurang baik sehingga pihak bank masih harus memberikan pelatihan yang lebih lagi mengenai pengelolaan perbankan syariah ataupun setiap seleksi penerimaan karyawan pihak bank harus lebih cermat memilih para calon karyawan, dalam artian penerimaan karyawan harus benar-benar ahli dalam bidangnya, menerima karyawan yang lulusan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan diberikan. Apabila semua itu dapat terlaksana, maka bukan tidak mungkin produktivitas kinerja para karyawanpun akan lebih baik lagi.

Hal ini juga akan dapat lebih mudah terealisasi apabila dalam pembagian tugas atau wewenang pimpinan memberikan kedudukan terhadap pegawai sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing dan ini merupakan sebuah tanggung jawab yang besar untuk pegawai. Agar tujuan Bank yang telah ditentukan dapat tercapai, maka pimpinan harus memberikan kepercayaan yang sepenuhnya terhadap karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sudah diberikan berdasarkan pekerjaan mereka masing-masing. Kebijakan ini dikeluarkan agar para karyawan tidak terbebani terhadap pekerjaan yang mereka emban, karena tugas yang diberikan diluar kemampuan mereka. Dengan kebijakan ini akan terlihat



bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan sudah dapat dikatakan menghasilkan pekerjaan yang produktif atau belum, sehingga Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dapat bersaing dengan bank-bank syariah dan bahkan dengan bank-bank konvensional.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas maka diajukan beberapa saran yang bertujuan untuk kemajuan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung sebagai berikut:

### **1. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung**

Penulis menyarankan kepada pimpinan atau kepala cabang agar dapat mempertahankan dan dapat lebih mengoptimalkan kompetensi karyawan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan cara memberikan program pelatihan tambahan atau semacamnya guna dapat lebih meningkatkan kompetensi setiap karyawan sehingga produktivitas kerja tercapai kearah yang lebih baik.

### **2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dari penelitian ini lebih mendalam lagi mengenai kompetensi sumber daya manusia dengan menambahkan variabel lain yang memiliki keterkaitan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.**

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2016.
- Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Ahmad Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2014.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Budi Rismayadi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)". *Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN 2528-0597*, Vol. 1 No. 1, 2015.
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Christilia O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado". *Jurnal Emba*, Vol. 1 No. 4, Desember 2014.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama*. Cet. Kedua Edisi Ke IV, 2011.
- Din Hafiduddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2006.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Ernawaty Nasution, "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY". *Jurnal Al-Bayan* Vol. 20, No 29, Januari-Juni 2014.
- Gita Danupatra, *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2013.
- Hanif Amali Rifai, et. al. "Identifikasi Faktor Penentu Keputusan Konsumen Dalam Memilih Jasa Perbankan: Bank Syariah Vs Bank Konvensional". *Jurnal Kerjasama Bank Indonesia dan Center For Banking Research*, Vol. 1 No. 1 Januari 2010.

Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara, 2003.

Heni Noviarita, "The Influence of Motivation and Decipline Against Productivity of Educational Staff UIN Raden Intan Lampung". *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Pembangunan*, Vol. 1 No. 1, 2017.

Husna Purnama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Bandara Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2 No.1, Maret 2012.

Hussein Bahresi, *Hadits Shahih Al-Jamius Shahih Bukhari-Muslim*. Surabaya: Karya Utama.2001.

Hutapea, Parulian dan Nurriana Thoha, *Kompetensi Plus*. Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivarietedengan Program IBM SPSS 23*  
Semarang: Universitas Diponogoro, 2013.

Iman Hilman, et.al. *Perbankan Syariah Masa Depan*. Jakarta Selatan:Senayan Abadi Publishing, 2010.

Kadir, *Statistika Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Kasmir, *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghozali, "Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam" *Jurnal Al-Tijarah*, Vol. 3 No. 1, Juni 2017.

Ludfia Dipang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3 September 2013.

Lusia Shinta Anggraeni, "Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 4 No. 5, Mei 2015.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.

Mark Pattiasina, Mieke Roring, Wehemia Rumawas, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan

- Negara, Tbk Kantor Cabang Manado”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 4 Januari 2011.
- Melvin Grady Lolowang, dkk, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”, *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 2, Juni 2016.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Naily El Muna, “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan BNI Syari’ah persero Tbk Kantor Cabang Malang)”. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 5 No. 2, Februari 2012.
- Nurul Huda Dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Panji Anoraga, *Pengantar Bisnis*. Semarang: Rineka Cipta, 2005.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008.
- Rio Marpaung, “Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau)”. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 21 No. 1 Maret 2013.
- Siti Syarifah Riani, “Pelaksanaan Pembelajaran Program Pelatihan Operator Garmen Di Balai Latihan Kerja Industry Semarang”. *Jurnal*, Universitas Negeri Semarang 2015.
- Siti Untari, “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 10, 2014.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&G* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 8.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono, *Penelitian Administratif*. Bandung: Alfa Beta, 2001.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Tri Wikaningrum, “Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah”. *Jurnal*, Vol. 15 No. 1, Januari 2011.

V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015.

Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik-Ed. 2-Cet. 4*. Jakarta:Rajawali Pers, 2013.

Website Resmi PT Bank Syariah Mandiri dapat diakses di [www.syariah.mandiri.co.id](http://www.syariah.mandiri.co.id) ( 5 Mei 2018).

Wibowo, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia, 2007.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012.

Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta; Pustakabarupress, 2015.





## KUISIONER PENELITIAN

### PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara/i, dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada kotak yang dianggap sesuai.
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kategori pilihan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

3. Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara/I di tempat kerja.



## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

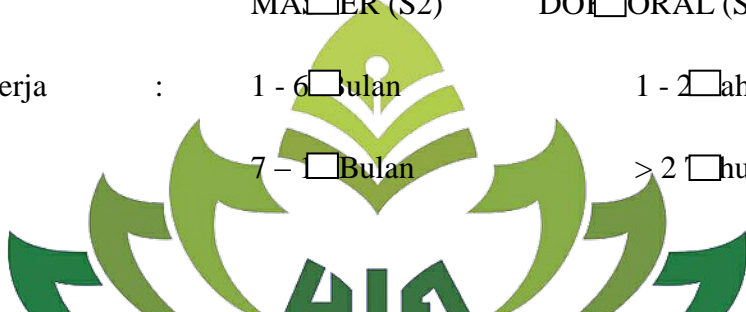
Jenis Kelamin : Laki ☐ Perempuan ☐



Umur : 18 - ☐ Tahun      26 - ☐ Tahun  
 36 - ☐ Tahun      46 - ☐ Tahun  
 >55 ☐ tahun

Pendidikan Terakhir : SMA ☐      DIPLOMA ☐      SARJANA (S1) ☐  
 MAJISTER (S2) ☐      DOCTORAL (S3) ☐

Lama Bekerja : 1 - 6 ☐ Bulan ☐      1 - 2 ☐ tahun ☐  
 7 - ☐ Bulan ☐      > 2 ☐ tahun ☐



#### KOMPETENSI

Indikator 1 : *Knowledge*/Pengetahuan

SS   S   N   TS   STS

- 1 Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.
- 2 Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.
- 3 Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.
- 4 Saya dapat berfikir kreatif dalam

melaksanakan pekerjaan.

- 5 Saya dapat memberikan ide terbaik dalam bekerja.

Indikator 2 : <i>Skill</i> /Kemampuan	SS	S	N	TS	STS
---------------------------------------	----	---	---	----	-----

- 6 Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.

- 7 Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

- 8 Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.

- 9 Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya, semakin besar tanggung jawab yang saya terima.

- 10 Saya selalu melakukan pekerjaan tepat waktu

Indikator 3 : <i>Attitude</i> /Sikap	SS	S	N	TS	STS
--------------------------------------	----	---	---	----	-----

- 11 Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.

- 12 Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.

- 13 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

- 14 Saya dapat bekerja sama memenuhi aturan-

aturan yang berlaku didalam pekerjaan saya.

15 Saya selalu hadir tepat waktu

PRODUKTIVITAS KERJA					
Indikator 1 : Prestasi Kerja		SS	S	N	TS STS
1	Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.				
2	Saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.				
3	Saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja diperusahaan.				
4	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.				
5	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, karena pekerjaan ini penting bagi dirinya dan perusahaan terkait.				
6	Saya sanggup bekerja secara professional meskipun tanpa pengawasan.				
7	Saya berkomitmen terhadap perusahaan akan selalu loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan.				

Indikator 2 : Tingkat Absensi

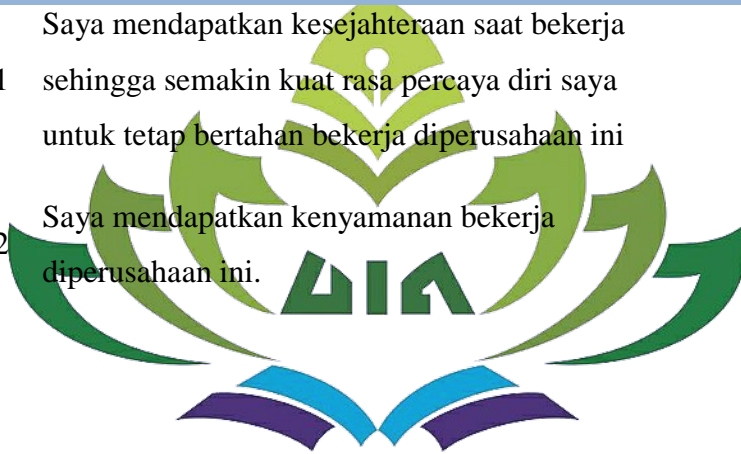
SS S N TS STS

- 1 Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.
- 2 Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/kehadiran cukup baik

Indikator 3 : Tingkat Perputaran Karyawan

SS S N TS STS

- 1 Saya mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga semakin kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja diperusahaan ini
- 2 Saya mendapatkan kenyamanan bekerja diperusahaan ini.



## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PENGETAHUAN

**Correlations**

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	TotalSkor
Item1	Pearson Correlation	1	.469 <sup>*</sup>	.705 <sup>**</sup>	.243	.175	.728 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.204	.364	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item2	Pearson Correlation	.469 <sup>*</sup>	1	.206	.525 <sup>**</sup>	.466 <sup>*</sup>	.736 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.010		.283	.003	.011	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item3	Pearson Correlation	.705 <sup>**</sup>	.206	1	.240	.194	.681 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.283		.209	.314	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item4	Pearson Correlation	.243	.525 <sup>**</sup>	.240	1	.551 <sup>**</sup>	.713 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.204	.003	.209		.002	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item5	Pearson Correlation	.175	.466 <sup>*</sup>	.194	.551 <sup>**</sup>	1	.682 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.364	.011	.314	.002		.000
	N	29	29	29	29	29	29
TotalSkor	Pearson Correlation	.728 <sup>**</sup>	.736 <sup>**</sup>	.681 <sup>**</sup>	.713 <sup>**</sup>	.682 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KETERAMPILAN

**Correlations**

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	TotalSkor
Item1	Pearson Correlation	1	.447 <sup>*</sup>	.258	.452 <sup>*</sup>	.380 <sup>*</sup>	.728 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.015	.177	.014	.042	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item2	Pearson Correlation	.447 <sup>*</sup>	1	.251	.556 <sup>**</sup>	.276	.680 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.015		.189	.002	.147	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item3	Pearson Correlation	.258	.251	1	.341	.369 <sup>*</sup>	.688 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.177	.189		.070	.049	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item4	Pearson Correlation	.452 <sup>*</sup>	.556 <sup>**</sup>	.341	1	.103	.665 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.014	.002	.070		.594	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item5	Pearson Correlation	.380 <sup>*</sup>	.276	.369 <sup>*</sup>	.103	1	.666 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.042	.147	.049	.594		.000
	N	29	29	29	29	29	29
TotalSkor	Pearson Correlation	.728 <sup>**</sup>	.680 <sup>**</sup>	.688 <sup>**</sup>	.665 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL SIKAP

**Correlations**

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	TotalSkor
Item1	Pearson Correlation	1	.606**	.367	.341	.102	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000	.050	.070	.599	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item2	Pearson Correlation	.606**	1	.378*	.530**	.219	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.003	.254	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item3	Pearson Correlation	.367	.378*	1	.577**	.764**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.050	.043		.001	.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item4	Pearson Correlation	.341	.530**	.577**	1	.376*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.070	.003	.001		.044	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Item5	Pearson Correlation	.102	.219	.764**	.376*	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.599	.254	.000	.044		.000
	N	29	29	29	29	29	29
TotalSkor	Pearson Correlation	.617**	.716**	.855**	.766**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS

## Correlations

[illegible]

Item7	Pearson Correlation	.204	.096	.248	-.007	.024	.332	1	-.055	-.078	.191	.556**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.289	.619	.194	.971	.900	.078		.775	.687	.321	.002	.011
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Item8	Pearson Correlation	.256	.256	.053	.039	.296	.369	-.055	1	.361	.311	.088	.492**
	Sig. (2-tailed)	.180	.180	.783	.840	.119	.049	.775		.054	.100	.649	.007
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Item9	Pearson Correlation	-.068	.177	.009	.233	.416	.255	-.078	.361	1	.156	.076	.419
	Sig. (2-tailed)	.728	.358	.963	.224	.025	.181	.687	.054		.420	.694	.024
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Item10	Pearson Correlation	.223	.317	.084	.325	.436	.119	.191	.311	.156	1	.480**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.245	.094	.666	.085	.018	.540	.321	.100	.420		.008	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Item11	Pearson Correlation	.079	-.016	.299	-.042	.036	.321	.556**	.088	.076	.480**	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.683	.932	.115	.831	.852	.090	.002	.649	.694	.008		.002
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
TotalS kor	Pearson Correlation	.600**	.600**	.367	.394	.570**	.617**	.467	.492	.419	.670	.550	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.050	.034	.001	.000	.011	.007	.024	.000	.002	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## HASIL UJI RELIABILITAS

**Reliability Statistics Pengetahuan**

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	5

**Reliability Statistics Keterampilan**

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	5

**Reliability Statistics Sikap**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

**Reliability Statistics Produktivitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	11



## DOKUMENTASI PENELITIAN

